

การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล  
ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



นางหยาดฝน เตชะเพชร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการจัดการการเกษตร สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

**The Management of Foreign Workers in the Marine Food Processing Business  
in Mueang District, Samutsakhon Province**

**Mrs. Yardfon Teaphet**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Agriculture in Agricultural Resources Management

School of Agriculture and Cooperatives  
Sukhothai Thammathirat Open University

2015

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
ชื่อและนามสกุล	นางหยาดฝน เตี้ยะเพชร
แขนงวิชา	การจัดการการเกษตร
สาขาวิชา	เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา โพธิ์ดี

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา โพธิ์ดี)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร. มณจิชา พุทชาคำ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง  
จังหวัดสมุทรสาคร

**ผู้ศึกษา** นางหยาดฝน เตี้ยะเพชร **รหัสนักศึกษา** 2579002532

**ปริญญา** เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรเกษตร)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา โพธิ์ดี **ปีการศึกษา** 2558

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สถานการณ์แรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในจังหวัดสมุทรสาคร 2) การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร และ 3) ปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) ข้อมูลปฐมภูมิ รวบรวมโดยวิธีการสัมภาษณ์ตัวแทนธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล จำแนกตามขนาดของธุรกิจ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ขนาดละ 5 ราย รวมทั้งสิ้น 15 ราย และใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง 2) ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมจากเอกสารที่เผยแพร่โดยหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การจัดหมวดหมู่ข้อมูลและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงงานต่างด้าวย้อยละ 58.83 ของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดในจังหวัดสมุทรสาคร ทำงานอยู่ในกลุ่มธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล โดยระหว่าง พ.ศ. 2555 – 2559 จำนวนธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 1.17 และมีการใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 8.20 2) แรงงานต่างด้าวในธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ขนาดเป็นแรงงานชาวเมียนมาทั้งหมด โดยธุรกิจขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีแรงงานชาวเมียนมาเฉลี่ยร้อยละ 80.67, 79.22 และ 78.08 ของจำนวนพนักงานทั้งหมดในธุรกิจ แต่ละขนาดตามลำดับ ธุรกิจกลุ่มตัวอย่างทุกรายมีการดำเนินการจัดการแรงงานต่างด้าวครบทั้ง 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์งานและการวางแผนกำลังแรงงาน (2) การจัดหาแรงงาน (3) การจ่ายค่าตอบแทนแรงงาน (4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงาน (5) การฝึกอบรมและพัฒนาแรงงาน และ (6) การดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงาน โดยธุรกิจขนาดใหญ่มีรายละเอียดของการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนมากกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก นอกจากนี้ยังมีการนำมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องได้แก่มาตรฐานแรงงานไทยและแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีมาใช้ในการดำเนินงานด้วย 3) ปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าวได้แก่ ปัญหาด้านการสื่อสาร แรงงานขาดความสามารถและการแสดงความคิดริเริ่มในการทำงาน ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ความไม่มีระเบียบ การลาออกจากงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า ปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีและขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร

**คำสำคัญ** การจัดการแรงงานต่างด้าว ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร

**Independent Study title:** The Management of Foreign Workers in the Marine Food Processing Business in Mueang District, Samutsakhon Province

**Author:** Mrs. Yardfon Teaphet; **ID:** 2579002532;

**Degree:** Master of Agriculture (Agricultural Resources Management);

**Independent Study advisor:** Dr. Ajchara Pothidee, Associate Professor;

**Academic year:** 2015

### **Abstract**

The objectives of this research were to study 1) the situation of foreign workers in the marine food processing business in Samutsakhon Province; 2) the management of foreign workers in the marine food processing business in Mueang District, Samutsakhon Province; and 3) problems of the management of foreign workers in the marine food processing business in Mueang District, Samutsakhon Province.

This study was a qualitative research. The data comprised of 1) primary data collected from representatives of marine food processing businesses in Mueang District, Samutsakhon Province classified by the size of the business in three sizes; large, medium and small. Five samples from each size were selected by purposive sampling and data were collected by the interviewing method; 2) secondary data were collected from published documents by government and private organizations. Qualitative data were analyzed using topological and content analysis.

The results indicated that 1) 58.83 percent of total foreign workers in Samutsakhon Province were in the marine food processing business. During 2012-2016 the number of marine food processing business enterprises expanded at 1.17 percent, while the number of foreign workers expanded at 8.20 percent. 2) All foreign workers in the marine food processing business sample group were Myanmar citizens and the large, medium and small sized businesses had Myanmar workers at 80.67, 79.22 and 78.08 percent of total employees in each business size, respectively. All studied businesses of each size performed six steps of foreign worker process management, including (1) analysis and planning for foreign workers labor force (2) foreign workers procurement (3) compensation to foreign workers (4) evaluation of the job performance (5) training and development and (6) taking care of safety in the workplace for foreign workers. However, the large businesses performed more details in each step than did the medium and small sized ones. Moreover, the businesses also performed Thai Labor Standard (TLS) and Good Labor Practices (GLP). 3) Problems with the management of foreign workers in the marine food processing business were communication, lack of ability and initiative in their work, lack of participation in the organization's activities, lack of tidiness, resigning without informing in advance, culture issues, and lack of organization loyalty.

**Keywords:** Foreign workers management, Marine food processing business, Samutsakhon Province

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จ ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อัญญา โพธิ์ดี ที่ท่านเสียสละเวลาที่มีค่าในการให้ความรู้ คำแนะนำ ชี้แนะ ตรวจสอบ ตรวจสอบ ติดตาม และ ให้กำลังใจเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานราชการ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ และตัวแทนองค์การธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ทั้ง 15 ท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ขอขอบคุณเจ้าของหนังสือ บทความ งานวิจัย และสื่อต่างๆ ที่ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาใช้ ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ขอขอบคุณครอบครัว และเพื่อนๆ ที่ให้การสนับสนุนด้านต่างๆ และให้กำลังใจ ในการศึกษาดำเนินการดีตลอดมา

หยาดฝน เตชะเพ็ชร

กันยายน 2559

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	3
ขอบเขตของการศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา .....	4
ข้อจำกัดในการศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	6
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ .....	6
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว .....	15
กฎหมายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว .....	23
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล .....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	44

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา .....	45
ตอนที่ 1 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร .....	45
ตอนที่ 2 การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร .....	47
ตอนที่ 3 ปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร .....	72
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	74
สรุปผลการศึกษา .....	74
อภิปรายผล .....	78
ข้อเสนอแนะ .....	81
บรรณานุกรม .....	82
ภาคผนวก .....	86
ก แบบสัมภาษณ์ .....	87
ข ตัวอย่างใบสมัครงาน .....	90
ค ตัวอย่างภาษาที่ใช้สื่อสาร .....	93
ประวัติผู้ศึกษา .....	97



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยประเภทโรงงานอุตสาหกรรม..... 29
ตารางที่ 3.1	วัน เวลาในการสัมภาษณ์ตัวแทนธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร..... 43
ตารางที่ 4.1	จำนวนและอัตราเพิ่มของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร..... 46
ตารางที่ 4.2	จำนวนและอัตราเพิ่มของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกับแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร..... 46
ตารางที่ 4.3	การกระจายตัวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอต่างๆ ของจังหวัดสมุทรสาคร..... 47
ตารางที่ 4.4	ตัวแทนธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครที่สัมภาษณ์ จำแนกตามขนาดของธุรกิจ..... 48
ตารางที่ 4.5	ประเภทของธุรกิจที่ดำเนินการและตลาดสินค้า..... 49
ตารางที่ 4.6	จำนวนพนักงานและจำนวนแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูป อาหารทะเลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของธุรกิจ..... 50
ตารางที่ 4.7	ร้อยละของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจแปรรูป อาหารทะเลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของธุรกิจ..... 52
ตารางที่ 4.8	เปรียบเทียบกิจกรรมในการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูป อาหารทะเลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของธุรกิจ..... 67
ตารางที่ 4.9	จำนวนธุรกิจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับโรงงานแปรรูป ในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้ง และอาหารทะเลในประเทศไทย และมาตรฐานแรงงานไทย..... 72

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนการรับแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว.....	17
ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการยื่นคำร้องขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย.....	18
ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนการยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว.....	19
ภาพที่ 2.4 ขั้นตอนการออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว.....	20
ภาพที่ 2.5 ขั้นตอนการแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง.....	35
ภาพที่ 2.6 ขั้นตอนการผลิตซูริมิ.....	36
ภาพที่ 2.7 ขั้นตอนการผลิตปลาทูน่ากระป๋อง.....	37



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอันเนื่องมาจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วภายใน 25 ปี (พ.ศ.2543-2568) และอัตราการเกิดของประชากรลดลง จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน ทั้งภาคการเกษตร การประมง การก่อสร้าง และภาคการผลิตต่างๆ อันเนื่องมาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา กัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งแรงงานประเทศเหล่านี้กลายเป็นแรงงานหลักของประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง ปี พ.ศ. 2558 มีแรงงานต่างด้าวเข้าเมือง จำนวน 1,248,416 คน แบ่งเป็นแรงงานพหุคูณสัญชาติ 981,568 คน และแรงงานนำเข้าตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างงานระหว่างรัฐ (MOU) 266,848 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558)

แรงงานต่างชาติหรือแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มีทั้งผู้ที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยได้รับใบอนุญาตในการทำงาน และผู้ที่ไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน แต่เข้ามาทำงานเป็นแรงงานระดับล่างอยู่ในสถานประกอบการต่างๆ อย่างไม่ถูกต้อง ซึ่งอาจเป็นแรงงานที่หลบหนีเข้าเมือง ในอดีตการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของประเทศไทยภาครัฐยังไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานหลักเพื่อทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มนี้โดยตรง แต่มีแนวปฏิบัติในเรื่องการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยรัฐบาลได้มีการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว ต่อมาภาครัฐได้มีการดำเนินงานขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวครั้งแรกในปี พ.ศ.2535 โดยอนุญาตให้นายจ้าง 7 จังหวัดติดกับชายแดนสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเท่านั้นที่สามารถขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นลูกจ้างได้ แต่ในปี พ.ศ.2536 ได้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายการประมงไทยโดยผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในกิจการแปรรูปสัตว์น้ำในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดที่มีพื้นที่ติดทะเล 22 จังหวัด (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กลุ่มงานจัดระบบฯ)

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวคือสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิดประโยชน์กับประเทศมากที่สุด รวมทั้งการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองและลักลอบเข้าทำงาน ดำเนินการจัดระบบการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ซึ่งไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยเข้าไปทำงานได้ ได้แก่ การพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว จัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ขออนุญาต และการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวในองค์การธุรกิจ

ก่อนเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรกใน พ.ศ. 2504 ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทยไม่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจมากนัก เป้าหมายคือการผลิตเพื่อการบริโภคสดภายในประเทศ ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 รัฐบาลได้มีคำสั่งส่งเสริมการลงทุนธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลจากการประเมินแนวโน้มธุรกิจประเทศไทยโดยบริษัทศูนย์วิจัยไทยพาณิชย์ประเทศไทยจำกัด พบว่า ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลมีแนวโน้มการส่งออกขยายตัวเพิ่มขึ้น นำรายได้เข้าประเทศจากการส่งออก ปี พ.ศ.2558 มูลค่า 130,000 ล้านบาท (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2558)

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีความเหมาะสมทางด้านภูมิศาสตร์โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านที่ตั้งธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล เนื่องจากมีอาณาเขตทางด้านทิศใต้ติดกับชายฝั่งทะเลอ่าวไทย ซึ่งอยู่ใกล้กับแหล่งวัตถุดิบที่ใช้ในการแปรรูปอาหารทะเล ประกอบกับมีพื้นฐานอาชีพด้านประมงและเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ แม้มีความพร้อมดังกล่าวแต่ก็ยังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานระดับล่าง ทำให้เกิดการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมากเป็นอันดับต้นๆ ของประเทศเช่นกัน แรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานทดแทนแรงงานไทย เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานเนื่องจากเป็นงานหนัก งานสกปรก และมีกลิ่นเหม็นทำให้ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทน ณ เดือนเมษายน พ.ศ.2559 มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานถูกต้องตามกฎหมายของจังหวัดสมุทรสาครทั้งสิ้น 219,240 คน ซึ่งพบว่าแรงงานสัญชาติเมียนมามีจำนวนสูงที่สุดถึงร้อยละ 90 หรือ 196,668 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2559) จากสถานการณ์ดังกล่าวนี้ว่าแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญมากต่อธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร

การศึกษานี้ได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของการจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งแรงงานต่างด้าวจัดเป็นปัจจัยการผลิตหรือทรัพยากรทางการเกษตรประเภทหนึ่งในธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ผลการศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงกระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าวตลอดจนปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาสถานการณ์แรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในจังหวัดสมุทรสาคร

2.2 เพื่อศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

## 3. ขอบเขตของการศึกษา

### 3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 *ประชากรในการศึกษา* คือ ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 90 ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง ซึ่งเป็นธุรกิจที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างน้อยร้อยละ 70 ของแรงงานทั้งหมดและมีการดำเนินกิจการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 430 ราย จำแนกออกเป็น 3 ขนาด คือ ธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

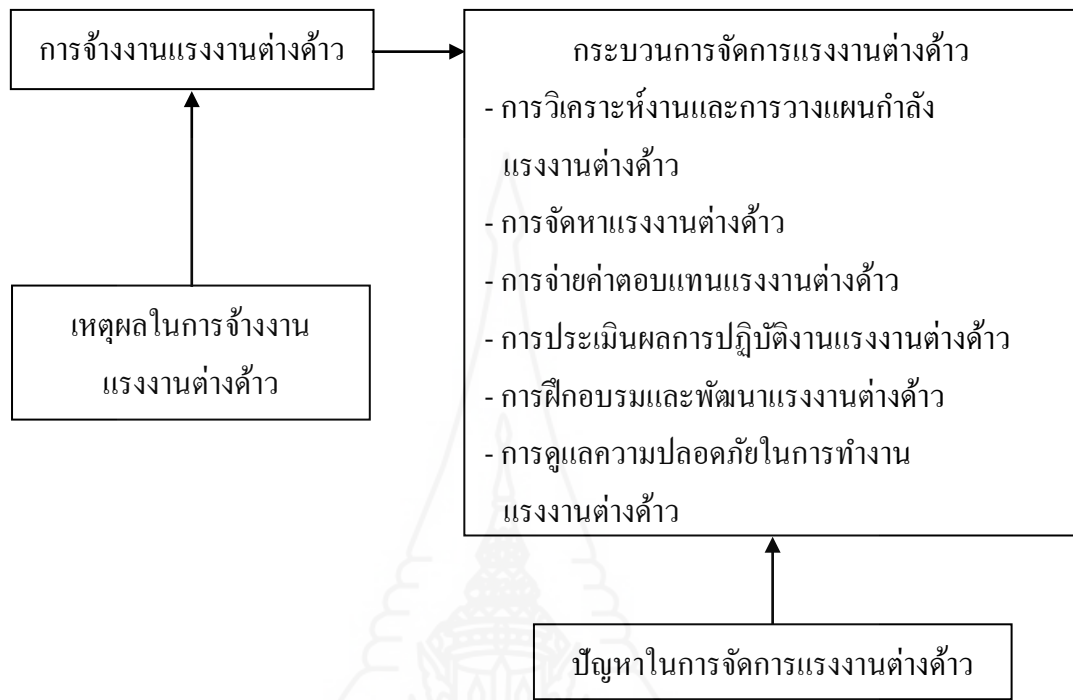
3.1.2 *กลุ่มตัวอย่าง* คือ ตัวแทนของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลดังกล่าว ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 15 ราย ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 5 ราย

3.2 *ขอบเขตด้านเนื้อหา* ศึกษาสถานการณ์แรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เกี่ยวกับเหตุผลในการจ้างแรงงานต่างด้าว กระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าว และปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าว

3.3 *ขอบเขตด้านพื้นที่* ศึกษาธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

3.4 *ขอบเขตด้านเวลา* รวบรวมข้อมูลภาคสนามระหว่างเดือนสิงหาคม-กันยายน พ.ศ.2559 โดยเป็นข้อมูลการดำเนินงานด้านการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในปี พ.ศ. 2558

#### 4. กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 5. ข้อยกเว้นในการศึกษา

ผลการศึกษจะไม่ระบุชื่อหน่วยธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ที่เก็บรวบรวมข้อมูลตามความประสงค์ของหน่วยธุรกิจที่ให้ข้อมูล

#### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่รับจ้างทำงานเป็นกรรมกรให้แก่องค์การธุรกิจโดยได้รับค่าจ้าง หรือผลตอบแทนอื่นๆ ในที่นี้ศึกษาเฉพาะที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร

**6.2 การจัดการแรงงานต่างด้าว** หมายถึง กระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าว ในธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์งานและการวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว 2) การจัดหาแรงงานต่างด้าว 3) การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าว 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าว 5) การฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานต่างด้าว และ 6) การดูแลความปลอดภัยในการทำงานแรงงานต่างด้าว

**6.3 ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล** หมายถึง ธุรกิจการผลิตเกี่ยวกับสัตว์น้ำทะเลอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเป็นหลัก ได้แก่ 1) การแปรรูปเบื้องต้น 2) การแปรรูปพื้นเมือง 3) การแปรรูปสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์ ประเภท ห้องเย็นที่ประกอบกิจการแปรรูปสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์ และธุรกิจสัตว์น้ำบรรจุกระป๋อง โดยจำแนกธุรกิจได้ 3 ขนาด ดังนี้

**6.3.1 ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลขนาดเล็ก** หมายถึง ผู้ประกอบการที่เป็นนิติบุคคล ที่มีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 50 ล้านบาท

**6.3.2 ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลขนาดกลาง** หมายถึง ผู้ประกอบการที่เป็นนิติบุคคล ที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท

**6.3.3 ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลขนาดใหญ่** หมายถึง ผู้ประกอบการที่เป็นนิติบุคคล ที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงวิธีการจัดการและปัญหาแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร

7.2 ทำให้ผู้ประกอบการทราบความคิดเห็นและปัญหาของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ที่มีต่อการใช้แรงงานต่างด้าว จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางแก้ไขต่อไป

7.3 ทำให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องทราบความคิดเห็นและปัญหาของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ที่มีต่อการใช้แรงงานต่างด้าว จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางแก้ไขต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัย ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
3. กฎหมายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว
4. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งต่อองค์กร ไม่ว่าจะภาคเอกชน หรือภาครัฐ องค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ แล้วองค์กรนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและมั่นคง แต่หากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า หรือไม่สามารนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาได้ช้า องค์กรจึงมุ่งหวังที่จะมี ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร

##### 1.1 ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource management: HRM ) เดิมเรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล (personnel management) แต่เมื่อโลกธุรกิจปัจจุบันมีความเจริญเติบโตขยายตัว มากขึ้น กรอบแนวคิดด้านงานบุคคลจึงจำเป็นต้องขยายและพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเพียงผู้รับคำสั่งตามที่มอบหมาย เท่านั้น ในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กร หรือในปัจจุบันเรียกว่า “ทุนมนุษย์” ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่างๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้



การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร ในส่วนของความหมายตามทฤษฎีวิชาการให้ไว้ มีดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2545 น.5) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา บำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เสนาะ ดิยาวี (2545 น.7) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระเบียบดูแลบุคคลให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคลากรให้ได้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กร

दनัย เทียนพุด (2546 น.17) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น เรื่องการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถพัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจและเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมถึงการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคลากรให้มากที่สุดด้วยเทคโนโลยีและวิทยาการด้านต่างๆ

พิจิต เทพวรรณ (2554 น.24) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและนโยบายในด้านรับคนเข้าทำงาน การดูแลรักษาคนงานและการให้คนงานออกจากงาน รวมไปถึงการเก็บรวบรวมประวัติของคนงาน

Michael Armstrong (อ้างอิงใน อรรถิรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2550 น.11) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้งกระบวนการและกลยุทธ์ ที่ใช้ร่วมกันเพื่อการบริหารที่มีค่าที่สุดขององค์กร คือ ในแง่ของบุคคลประเภทที่ทำงานตามลำพังหรือปัจเจกบุคคล และบุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือทีมงาน โดยมีเป้าหมายให้้องค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สถาบันดำรงราชานุภาพ (อ้างอิงใน พนิดา นิลอรุณ, 2556 น.8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า ้องค์กรถือบุคลากรหรือพนักงาน คือ ทรัพยากรที่มีคุณค่าไม่ใช่ต้นทุนการผลิต หากสามารถจัดการต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพเชิงกลยุทธ์ก็ส่งผลให้สามารถสร้างประสิทธิผลขององค์กร นำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร

อนิวซ์ แก้วจางค์ (2552 น.2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ขั้นตอนการทำงานหรือกระบวนการของพนักงานในองค์กร โดยมีขั้นตอนการวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแล การรักษาและการลาออกจากตำแหน่ง โดยมุ่งปฏิบัติเพื่อองค์การบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

Byars and Rue (อ้างอิงใน กฤติยา จิตเสรณี, 2557 น.9) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อจัดหาความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

กฤติยา จิตเสรณี (2557 น.9) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง หน้าที่หนึ่ง ขององค์กร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การวางแผน การสรรหา คัดเลือก กำหนดค่าตอบแทน การฝึกอบรมพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือว่าทรัพยากรมนุษย์ มีฐานะเป็นทรัพย์สินที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จะสร้างความสามารถในด้านต่างๆ ในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลขององค์กร โดยจะเกี่ยวข้องกับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การได้คนมาทำงานจนถึงคนนั้นออกจากงานไป ซึ่งสามารถ แบ่งได้เป็น 3 ระยะเวลาที่สำคัญ คือ 1) การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ 2) การรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงาน ในองค์กร และ 3) ระยะเวลาให้พ้นจากงาน ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหารทุกระดับในองค์กร

## 1.2 ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพราะเป็นสมรรถนะแกน (core competency) หรือสมรรถนะหลักขององค์กร โดยสมรรถนะหลักคือความสามารถหลักที่สร้างคุณค่าแก่องค์กร และทำให้องค์กรมีความแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ ดังนี้ (เสนห์ จุ้ยโต, 2557 น.9)

**1.2.1 ช่วยนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้** ทุกๆกิจกรรมขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประเมินเกี่ยวกับบุคลากร ถ้าปราศจากบุคลากรที่ดีมีคุณภาพก็ยากที่จะมี องค์กรที่ดีมีคุณภาพได้

**1.2.2 ช่วยทำให้บุคลากรในองค์กรมีทักษะความรู้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ** องค์กรต้องคิดเสมอว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากร ถ้าบุคลากรขาดทักษะและความสามารถ ก็ยากที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จได้ การพัฒนาจุดแข็งของบุคลากรเพื่อเพิ่มผลผลิตและการให้บริการ ที่มีคุณภาพมากขึ้นคือ การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

### 1.2.3 ช่วยสร้างองค์การให้มีการฝึกฝนและกระตุ้นจิตใจบุคลากรอย่างดีพอ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีต้องสร้างค่านิยมในเรื่องความเป็นเจ้าของหรือผู้ประกอบการ งานมาก เงินมาก งานน้อยเงินน้อย งานเท่ากันเงินเท่ากัน ระบบการให้รางวัลมีความยุติธรรม การสร้างเครื่องมือ วัตถุประสงค์ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมุ่งเน้นเพื่อนำไปสู่การใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

1.2.4 ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จของบุคลากร การออกแบบงานให้เกิดความท้าทาย ความสุขและความสนุกในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ การขยายความรับผิดชอบ การให้ความสำคัญของงานและการกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่บุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญ การสร้างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในทุกด้าน จึงเป็นหน้าที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

1.2.5 ช่วยพัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องต่อเป้าประสงค์องค์การ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขการทำงานที่ดี ทั้งด้านกายภาพและจิตภาพ ความมีสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

1.2.6 ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์องค์การ สู่บุคลากรทุกคน การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสื่อสารทุกแบบเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน สร้างความผูกพันที่มั่นคง และสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกในการบริหารให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากร

1.2.7 ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมบุคลากรองค์การให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องมุ่งเน้นการตัดสินใจและการปฏิบัติงานต้องยึดหลักจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคมเป็นหลักใหญ่

1.2.8 ช่วยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการองค์การในยุคนี้มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงสู่สังคมข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความรวดเร็ว คุณภาพสูง บริการมีคุณค่าสูง

## 1.3 กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ การวิเคราะห์งานและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการดูแลความปลอดภัยในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ปภาวดี มนตรีวัต, 2557 น.8)

### 1.3.1 การวิเคราะห์งานและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1) การวิเคราะห์งาน หมายถึง กระบวนการศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับงานเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศของงานนั้น เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะทำให้งานแต่ละงานสำเร็จลุล่วงได้ โดยการวิเคราะห์งานถือเป็นกิจกรรมลำดับต้นๆ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะจะทำให้สามารถ ดำเนินกิจกรรมอื่นๆ ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพได้หลายวิธี ได้แก่ การสังเกตการทำงาน การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การบันทึกข้อมูลของผู้ปฏิบัติงาน และวิธีผสมผสาน การวิเคราะห์งาน ทำให้ได้ข้อมูลสำคัญ 2 ประการสำหรับใช้ประโยชน์ในกิจกรรมต่างๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ คำพรรณนาลักษณะงาน (job description : JD) และคำอธิบายคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน (job specification : JS)

2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการพยากรณ์ความต้องการ ทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตขององค์กร เพื่อการใช้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวางแผนทรัพยากร มนุษย์ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ คือ การทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร การ รวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อม การพยากรณ์อุปสงค์และอุปทาน และการจัดทำแผน โดยองค์กร สามารถวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ อย่างกว้างและอย่างแคบ และอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

### 1.3.2 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์

การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหา และการคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1) การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดึงดูดและชักจูงบุคคลที่มี คุณสมบัติและจำนวนที่เหมาะสมมาทำงานกับองค์กร เป็นการแสวงหาและชักชวนให้ผู้ที่สนใจ มาสมัครงานกับองค์กรซึ่งหากเหมาะสมก็จะว่าจ้างต่อไป การสรรหาช่วยให้องค์กรมีแหล่งสำรอง ด้านทรัพยากรมนุษย์ ทำให้การดำเนินงานของหน่วยธุรกิจราบรื่น ไม่ขาดตอน องค์กรมีวิธีการในการ สรรหาทรัพยากรมนุษย์ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร การสรรหาจากภายใน หมายถึงการสรรหา บุคคลจากภายในองค์กรเพื่อให้มารับตำแหน่งที่ว่างอยู่ โดยอาจใช้วิธีสรรหาจากฐานข้อมูลภายใน องค์กร ประสานเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างให้บุคคลากรภายในทราบ และโดยการเลื่อนตำแหน่งหรือ การโยกย้าย การสรรหาจากภายนอก หมายถึง การสรรหาจากแหล่งต่างๆภายนอกองค์กร ที่สำคัญ ได้แก่ สถาบันการศึกษา สำนักจัดหางาน บริษัทที่ปรึกษาด้านการสรรหา และยังหมายถึงการประกาศ

รับสมัครผ่านทางสื่อต่างๆ รวมทั้งการติดต่อบุคคลเป็นการส่วนตัว การสรรหาจากภายในและภายนอกมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกัน การจะเลือกใช้วิธีการใดจึงควรพิจารณาด้วยความรอบคอบ

2) *การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์* เป็นกระบวนการคัดสรรผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน กระบวนการคัดเลือกประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ การตอบรับความสนใจ การคัดกรองเบื้องต้น การกรอกแบบฟอร์ม การทดสอบและการสัมภาษณ์ การตรวจสอบประวัติ การตรวจสอบสุขภาพ และการแจ้งผู้สมัครเพื่อรับเข้าทำงาน โดยในขั้นตอนต่างๆเหล่านั้น องค์กรสามารถคัดผู้สมัครออกได้ทุกขั้นตอน ในส่วนของวิธีการสำคัญในการคัดเลือกลักษณะ โดยทั่วไปมี 2 วิธีสำคัญ ได้แก่ การทดสอบและการสัมภาษณ์ การทดสอบสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ ที่สำคัญได้แก่ การทดสอบความรู้ การทดสอบคุณลักษณะทางกายภาพ การทดสอบทักษะการปฏิบัติงาน การทดสอบโดยการฝึกปฏิบัติ การทดสอบด้วยวิธีสุ่มประเมิน การทดสอบบุคลิกภาพ การทดสอบความซื่อสัตย์ ส่วนการสัมภาษณ์ มีทั้งการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยทั่วไปการสัมภาษณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อความชัดเจนของข้อมูลที่ได้มาในระหว่างการคัดเลือกก่อนหน้า

### 1.3.3 การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรมนุษย์

ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนทั้งหมดที่บุคลากรจะได้รับจากการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

#### 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

(1) *ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง* ประกอบด้วย base pay หรือค่าตอบแทนทางตรงพื้นฐาน หรือ หมายถึง ค่าตอบแทนที่คิดคำนวณจากเวลาที่ใช้ในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ ค่าจ้างและเงินเดือน และ variable pay หรือค่าตอบแทนทางตรงผันแปร หมายถึง ค่าตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล ทีม หรือขององค์กร ที่สำคัญได้แก่ โบนัส ค่าคอมมิสชั่น และสิทธิในการซื้อหุ้น

(2) *ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม* ได้แก่ ประโยชน์และบริการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษา การลาโดยได้รับค่าจ้าง เป็นต้น ค่าตอบแทนประเภทนี้บางครั้งเรียกว่า ประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ค่าตอบแทนทางอ้อมประกอบด้วยส่วนประกอบสองส่วน ได้แก่ ส่วนที่กฎหมายบังคับให้ต้องมี และส่วนที่องค์กรจัดให้โดยสมัครใจ โดยในส่วนนี้ องค์กรอาจจัดประโยชน์เกื้อกูลทางด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านการอำนวยความสะดวกสบาย และด้านการศึกษาแก่บุคลากร

2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย และสภาพแวดล้อมของงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน เป็นต้น

กลยุทธ์การกำหนดค่าตอบแทน ในการพิจารณาว่าควรกำหนดค่าตอบแทนในระดับใดนั้น โดยทั่วไปมักพิจารณาโดยใช้กลยุทธ์ quartile strategy ซึ่งหมายความว่าองค์กรสามารถเลือกได้ว่าจะจ่ายต่ำกว่าตลาด จ่ายเท่ากับกิจการอื่นในธุรกิจเดียวกัน หรือจ่ายสูงกว่าตลาด ไม่ว่าจะใช้กลยุทธ์ใด องค์กรควรคำนึงถึงหลักการสำคัญในการจ่ายค่าตอบแทนคือ หลักความเสมอภาค หลักความเพียงพอ หลักความสมดุล หลักความมั่นคง หลักจูงใจ และความสามารถในการควบคุมค่าใช้จ่าย

ในการกำหนดค่าตอบแทนทางตรงพื้นฐานหรือค่าจ้างเงินเดือน องค์กรจะต้องประเมินค่างาน ตำรวจค่าตอบแทนในตลาด และจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนหรือโครงสร้างเงินเดือน ส่วนการกำหนดค่าตอบแทนทางตรงผันแปร หรือบางครั้งเรียกว่าค่าตอบแทนแบบจูงใจ องค์กรสามารถกำหนดเป็นค่าตอบแทนแบบจูงใจเน้นบุคคลและทีม ค่าตอบแทนจูงใจพนักงานขาย ค่าตอบแทนแบบจูงใจเน้นทีม และค่าตอบแทนแบบจูงใจเน้นองค์กร

การกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมหรือประโยชน์เกื้อกูล องค์กรควรคำนึงถึงหลักการสำคัญคือ ตรงกับความต้องการที่แท้จริงส่วนใหญ่ หลักความสม่ำเสมอ หลักความสามารถในการจ่าย หลักประหยัด หลักเสมอภาค และหลักความสะดวกในการปฏิบัติ

### 1.3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การระบุ การวัด และการเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายงานของบุคลากรในองค์กร มีความสำคัญทั้งต่อการบริหารองค์กร และการพัฒนาบุคลากร โดยมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเพราะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณาขององค์กรในการตัดสินใจด้านต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการโยกย้ายงาน ในส่วนของความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ผลการประเมินทำให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง รวมถึงศักยภาพของบุคลากร ซึ่งสามารถใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาบุคคลแต่ละรายได้ โดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาโดยตรงมีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตาม องค์กรก็อาจจะใช้วิธีให้คณะกรรมการทำหน้าที่ประเมินบุคลากรก็ได้

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผนการประเมิน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การแจ้งผลการประเมินและอภิปรายผล

วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน กระทำได้หลายวิธี ที่สำคัญได้แก่

- 1) การประเมิน โดยให้คะแนนตามประเภทคุณลักษณะ ซึ่งทำได้โดยการ จัดลำดับคะแนน การประเมินโดยการตรวจสอบรายการ
- 2) การประเมินโดยการเปรียบเทียบ ซึ่งทำได้โดยการจัดลำดับบุคลากรตามผลงาน และโดยการจัดผู้รับการประเมินเป็นกลุ่ม
- 3) การประเมิน โดยการบอกเล่า ซึ่งทำได้โดยการบันทึกเหตุการณ์สำคัญ และการเขียนรายงาน
- 4) การประเมินพฤติกรรมและวัตถุประสงค์ ซึ่งทำได้โดยการประเมิน เน้นคุณลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการและการประเมินตามวัตถุประสงค์ของงาน
- 5) การประเมินรูปแบบอื่นๆ ซึ่งที่สำคัญได้แก่การประเมิน 360 องศา และการประเมินแบบศูนย์ประเมิน

### 1.3.5 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทักษะคติ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม การพัฒนาแผนการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม ประเภทการฝึกอบรม แบ่งได้เป็น 3 ประเภทสำคัญ ได้แก่

- (1) การฝึกอบรมเมื่อเข้าทำงาน หมายถึง การปฐมนิเทศซึ่งเป็นกระบวนการ ในการสร้างความคุ้นเคยแก่บุคลากรใหม่ในเรื่องพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- (2) การฝึกอบรมในงาน หมายถึง การฝึกอบรมในงานที่ปฏิบัติแก่บุคลากร ขณะปฏิบัติงานจริง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ
- (3) การฝึกอบรมนอกงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับการฝึกอบรม นอกสถานที่ปฏิบัติงานจริงโดยการจัดขององค์กรหรือของหน่วยงานอื่นๆ

วิธีการฝึกอบรม สามารถกระทำได้หลายวิธี ที่สำคัญได้แก่ การฝึกอบรม ในชั้นเรียน การฝึกหัดงาน การจำลองสถานการณ์ และการฝึกอบรมโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

2) การพัฒนา หมายถึง การเตรียมบุคลากรสำหรับงานในอนาคต เป็นความ พยายามที่จะปรับปรุงความสามารถเพื่อให้บุคลากรรับมือกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็น กระบวนการที่ประกอบด้วย 5 กิจกรรมสำคัญคือ การระบุความสามารถและคุณสมบัติที่จำเป็นของ

บุคลากร การประเมินความต้องการในการพัฒนา การวางแผนพัฒนา การดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา วิธีการพัฒนาบุคลากรสามารถกระทำได้หลายวิธี ที่สำคัญได้แก่

(1) การศึกษาอบรมอย่างเป็นทางการ หมายถึง การที่บุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมทั้งในและนอกสถานที่ในหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานเองหรือที่จัดโดยหน่วยงานนอก

(2) การเพิ่มพูนประสบการณ์ในงาน กระทำได้โดยการหมุนเวียนงาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน การโยกย้ายและการเลื่อนตำแหน่ง

(3) การพัฒนาผ่านทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำได้โดยการพัฒนาผ่านทางความสัมพันธ์แบบที่ปรึกษาและการพัฒนาผ่านทางความสัมพันธ์แบบการให้คำแนะนำ

การฝึกอบรมแตกต่างจากการพัฒนา โดยการฝึกอบรมเน้นการปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบันขณะที่พัฒนานั้นเน้นการปฏิบัติงานในอนาคต

### 1.3.6 การดูแลความปลอดภัยในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์

การดูแลความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การดูแลให้บุคลากรทำงานโดยปราศจากภัย หรือปราศจากอันตรายอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ หรือ โรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยความไม่ปลอดภัยในการทำงานมีที่มาสำคัญจาก

1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ สิ่งแวดล้อมทางเคมี และสิ่งแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ

2) สถานภาพการทำงาน หมายถึง สภาพภาพในที่ทำงาน เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ลักษณงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร และสภาพภายนอกสถานที่ทำงาน เช่น อากาศ น้ำ

3) การกระทำของบุคคล โดยภัยอันตรายอาจด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ การขาดความรู้ ความชำนาญ ไม่เข้าใจวิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้อง หรือความประมาท

การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน สามารถดำเนินการได้โดย

1) การป้องกันอุบัติเหตุ หมายถึง การป้องกันหรือกำจัดการกระทำหรือสถานการณ์ที่ไม่ปลอดภัยตามแนวคิดของทฤษฎีโดมิโน (domino theory) ของการเกิดอุบัติเหตุ โดยควรป้องกันด้วยหลักการ 3E ซึ่งประกอบด้วย engineering ,education และ enforcement

2) การดูแลความปลอดภัย สามารถทำได้โดยการควบคุม ตรวจสอบและรายงานความปลอดภัย และการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยแก่บุคลากร

3) การจูงใจบุคลากร โดยการชี้แจงให้ผู้บริหารระดับสูงเข้าใจถึงภาระที่องค์กรจะต้องรับผิดชอบเมื่อเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน ทั้งที่เป็นค่าใช้จ่ายทางตรงและค่าใช้จ่ายทางอ้อมที่ไม่ใช่ตัวเงิน นอกจากนั้นควรสร้างความรู้ความเข้าใจแก่หัวหน้างานในการดูแลความปลอดภัย



แก่คนทำงาน รวมทั้งสร้างทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยแก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน และจงใจด้วยการแข่งขันการลดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน

ในการดำเนินกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 6 กิจกรรมข้างต้น ผู้รับผิดชอบควรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรม โดยควรจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยแนวทางที่ดี ถูกต้อง และไม่ก่อให้เกิดผลเสียใดๆ ตามมา

## 2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

### 2.1 ความหมายของแรงงานต่างด้าว

คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (ตามมาตรา 4 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522) ดังนั้นแรงงานต่างด้าว จึงหมายถึงบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่เข้ามาทำงานอยู่ในประเทศไทย ทั้งนี้ตามกฎหมายคนต่างด้าวที่จะทำงานในประเทศไทยต้องมี “ใบอนุญาตทำงาน” ซึ่งคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานเรียกว่า “ผู้รับใบอนุญาต” โดยเป็นไปตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

### 2.2 ประเภทของแรงงานต่างด้าว

การจำแนกประเภทของแรงงานต่างด้าวจะจำแนกตามประเภทของคนต่างด้าว ในมาตราต่างๆ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 ดังนี้

([http://www.mol.go.th/academician/basic\\_alien](http://www.mol.go.th/academician/basic_alien)) วันที่สืบค้น 15/01/60

**2.2.1 มาตรา 9** หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) **ประเภททั่วไป** หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงาน ชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของกลุ่มสมรส หรือ กิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น

2) **ประเภทตลอดชีพ** หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงาน ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าว ซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิต ของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

3) *ประเภทแจ้งการทำงาน* หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน และจะทำงานนั้นได้ เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

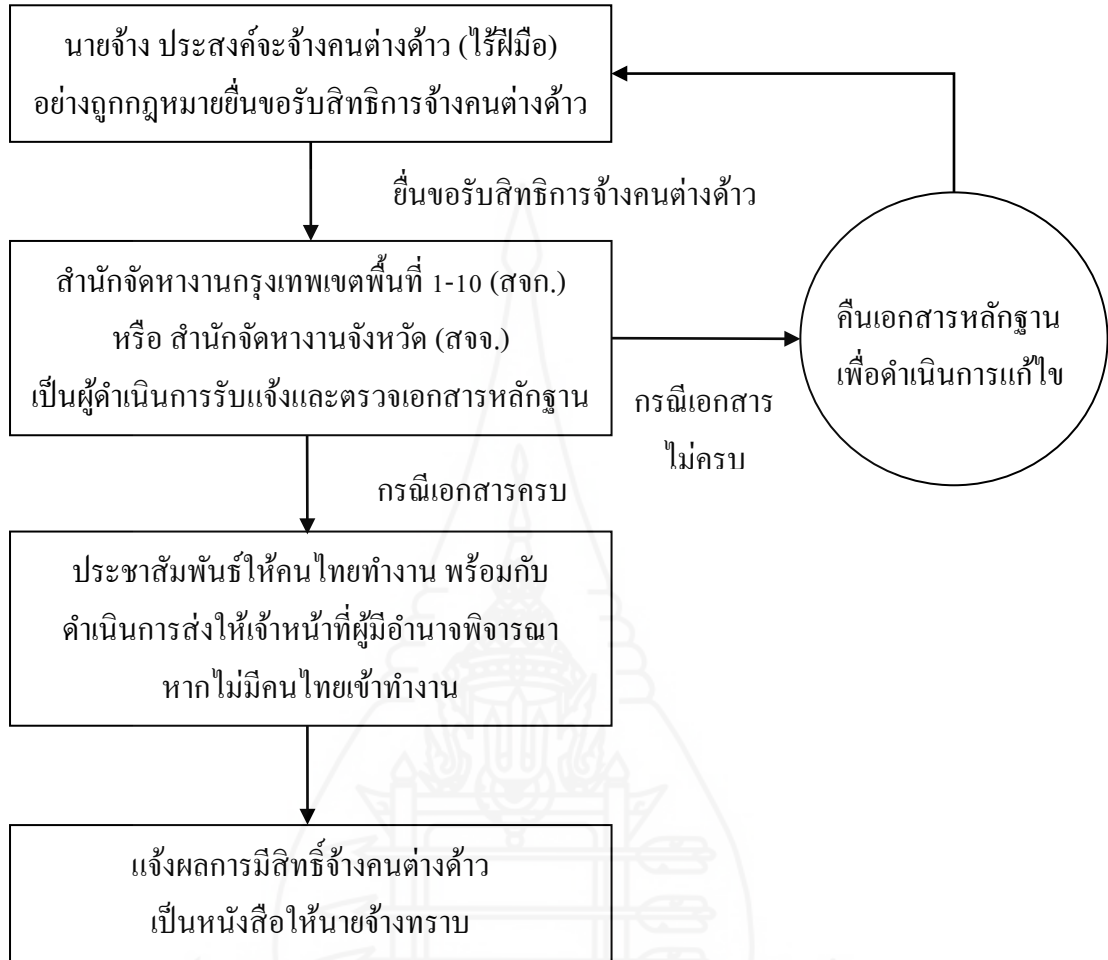
4) *ประเภทพิสูจน์สัญชาติ* หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งเดิมคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ อนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานชนิดบัตรสีชมพู และได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยได้รับการพิสูจน์สัญชาติและได้รับเอกสารรับรองสถานะจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (certificate of identity) เป็นต้น เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการขออนุญาตทำงาน โดยได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

**2.2.2 มาตรา 11** หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร โดยนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทน จำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) *ประเภททั่วไป* หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องการใช้ทักษะและเทคโนโลยีชำนาญเฉพาะด้านหรือความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือความชำนาญเข้าร่วมงานไม่ได้ เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้วต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตทำงานภายใน 30 วัน

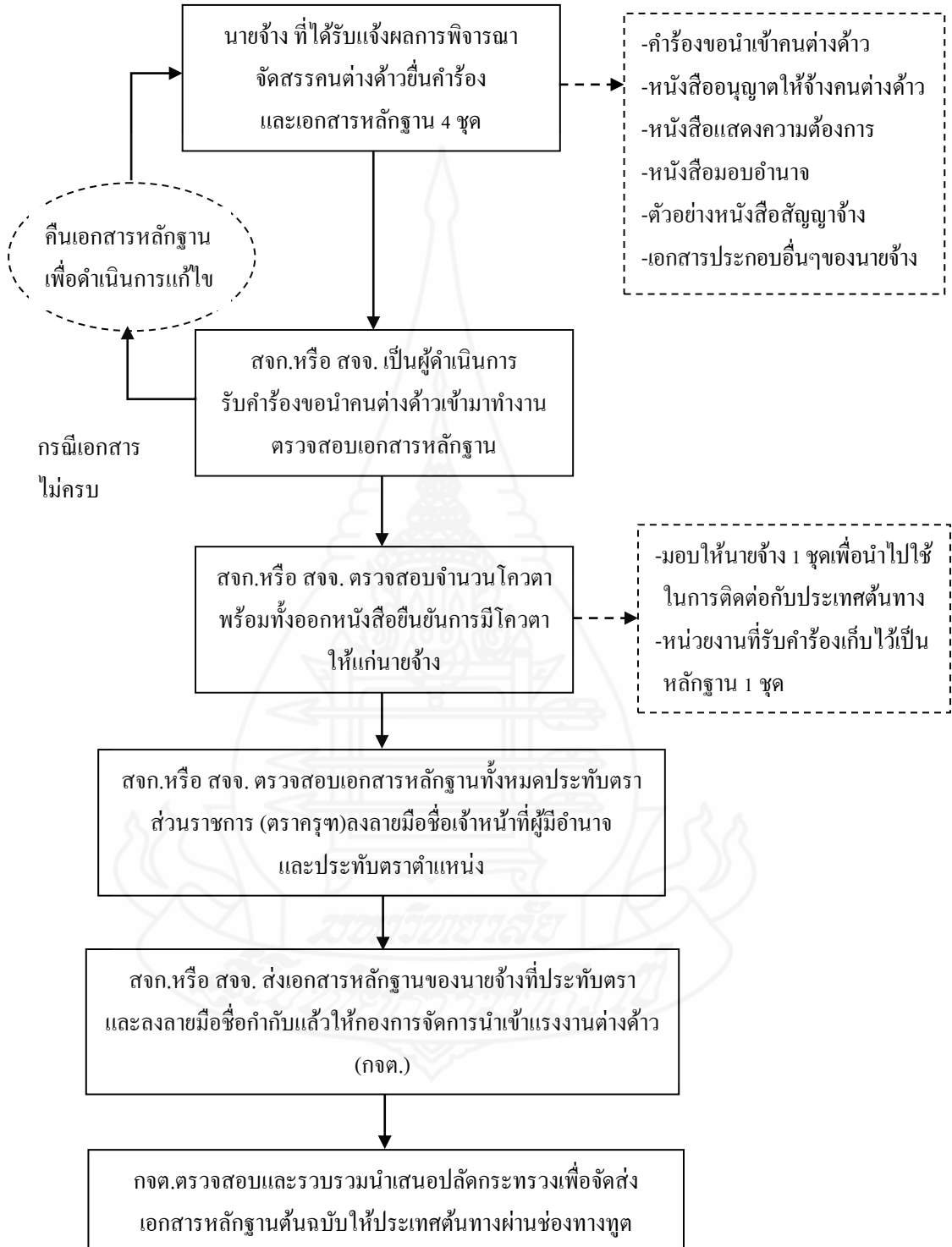
2) *แรงงานนำเข้า* หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) โดยอนุญาตทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน ปัจจุบันมี 4 ประเทศ คือ ลาว กัมพูชา เมียนมา และเวียดนาม มีขั้นตอนต่างๆ ดังภาพที่ 2.1-2.4

ขั้นตอนที่ 1 การรับแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว



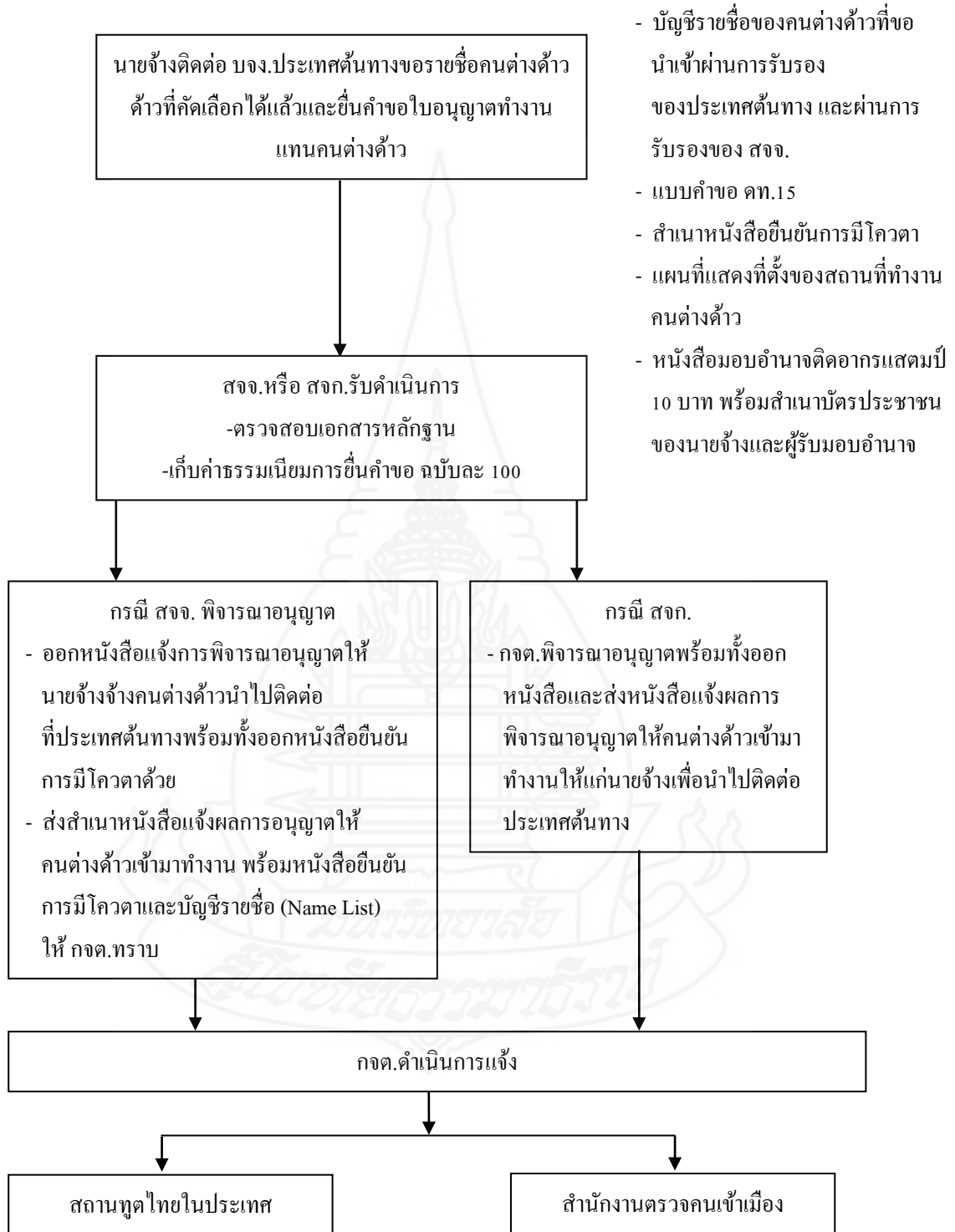
ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนการรับแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว

ขั้นตอนที่ 2 การยื่นคำร้องขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย



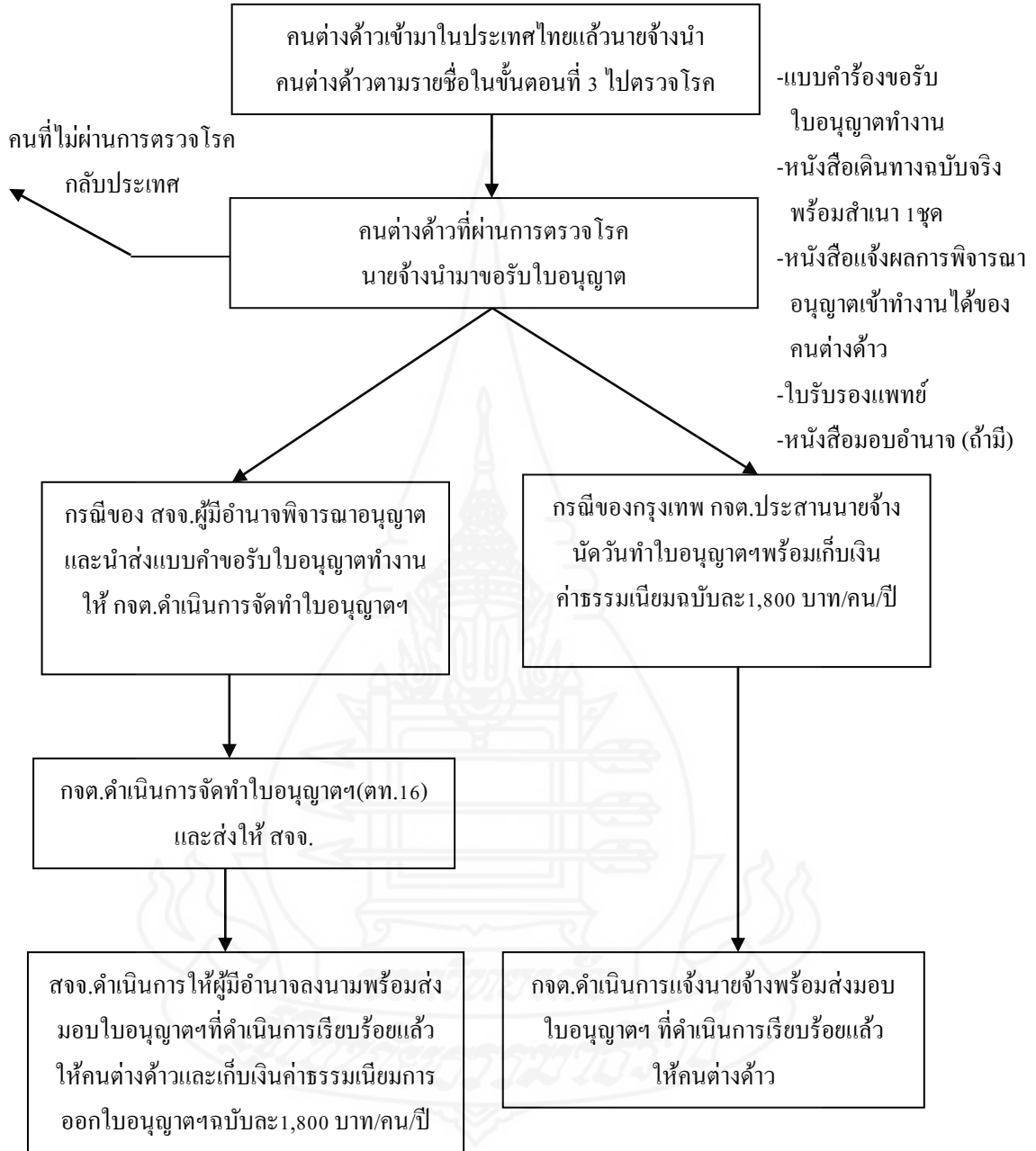
ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการยื่นคำร้องขอ นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 3 การยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว



ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนการยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว

ขั้นตอนที่ 4 การออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว



ภาพที่ 2.4 ขั้นตอนการออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว

**2.2.3 มาตรา 12** หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น (พ.ร.บ.การนิคมอุตสาหกรรมเป็นต้น)

**2.2.4 มาตรา 13** หมายถึง คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย จำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) **ชนกลุ่มน้อย** หมายถึง คนต่างด้าว ต่อไปนี้ 1. ถูกเนรเทศ 2. รอคอยส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง 3. ถูกถอนสัญชาติ 4. ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติฯ และ 5. ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ โดยขออนุญาตทำงานตามกฎหมาย

2) **เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว** เพื่อรอการส่งกลับไปยังนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

**2.2.5 มาตรา 14** หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทยโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ ที่ติดอยู่กับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

## 2.3 ปัญหาแรงงานต่างด้าว

ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นปัญหาของแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย สรุปได้ดังนี้ (<http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf>) วันที่สืบค้น 13/09/2559

### 2.3.1 ปัญหาทางสังคม

1) **ปัญหาด้านอาชญากรรม** การมีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายจำนวนมาก ทำให้เกิดการแย่งงานกันเองระหว่างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายด้วยกัน แรงงานต่างด้าวบางส่วนว่างงาน จึงมักพบว่า มีการลักทรัพย์เกิดขึ้น ในชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่จำนวนมาก บ่อยครั้งมีการทะเลาะวิวาทจากการดื่มสุราและมีการลักทรัพย์จากร้านค้าและชุมชนไทย ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดระแวงและหวาดกลัวภัยจากการที่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ในชุมชน

2) **ปัญหาด้านการศึกษา** โอกาสในการศึกษาของเด็กในครอบครัวแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่จะได้รับการศึกษามีอยู่ 2 ลักษณะคือ การศึกษาจากชั้นเรียนที่ไม่เป็นทางการที่จัดขึ้นกันเองในกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาของไทย แต่การที่ลูกของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเหล่านี้จะได้รับการศึกษาเหมือนเด็กไทยนั้นเป็นไปได้ยาก

เนื่องจากสถานศึกษาหลายแห่งอ้างว่าเด็กไม่มีสัญชาติไทย ขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้เด็กต่างด้าวเข้าสู่ระบบการศึกษาของไทย ก็จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางการศึกษาของเด็กไทยด้วย

**2.3.2 ปัญหาทางด้านสาธารณสุข** แรงงานต่างด้าวบางส่วนได้เป็นพาหะนำโรคใหม่ๆ เข้ามาในประเทศไทย ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสอบสุขภาพและค้นหาโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดและได้รับบัตรประกันสุขภาพ แต่ก็ยังมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและไม่ขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ขึ้นทะเบียนกลุ่มนี้ สร้างปัญหาและผลกระทบในด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อันก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบแก่สภาวะสุขภาพอนามัยต่อแรงงานต่างด้าว เช่น การแพร่ระบาดของโรคหรือการกระจายโรคติดต่อที่สำคัญ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม พบว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายส่วนหนึ่งเป็นโรคติดต่อและเจ็บป่วยด้วยโรคที่ประเทศไทยเคยควบคุมได้แล้ว มีการตรวจพบโรคต่างๆ ดังนี้ มาเลเรีย วัณโรค เทำซัง ไข้เลือดออก โรคเรื้อน และไข้กาฬหลังแอ่น ซึ่งหากไม่มีการควบคุมให้ดีแล้ว อาจทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคเหล่านี้ในประเทศไทยอีกครั้ง ผลกระทบต่อรายจ่ายทางด้านสาธารณสุขหรืองบประมาณที่รัฐต้องเสียไปในการดูแลปัญหาเหล่านี้หรืออาจกล่าวได้ว่ารัฐต้องแบ่งปันทรัพยากรของคนไทยในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมดูแลและการป้องกันโรค ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์อุปกรณ์เวชภัณฑ์ ค่าใช้จ่ายและเวลาในการออกติดตามในการแก้ปัญหา ด้านสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะจังหวัดบริเวณชายแดน จะแบกรับภาระสูงเพราะมีผู้มาใช้บริการมาก

**2.3.3 ปัญหาด้านความมั่นคง** การที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก กระจุกกระจายตามพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ โดยไม่ทราบจำนวนและที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่มีอยู่แท้จริง ในขณะที่การบริหารแรงงานต่างด้าวยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นปัญหาแรงงานต่างด้าวจึงย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายสัญชาติเมียนมา มีการจ้างทำงานหนาแน่นมากที่สุดบริเวณชายแดนที่ติดต่อกับประเทศเมียนมา ได้แก่ จังหวัดตาก เชียงใหม่ และระนอง ลงมาจนถึงบริเวณพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง ซึ่งเป็นศูนย์รวมเศรษฐกิจของประเทศและเป็นแหล่งอุตสาหกรรมแบบเข้มข้น ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวแต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะถึงแม้จะสามารถผลักดันคนต่างด้าวกลับไปได้ แต่ไม่นาน คนเหล่านั้นก็เดินทางกลับเข้ามาในประเทศไทยอีก นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังมีที่อยู่ไม่ถาวร มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกระหว่างประเทศ



### 3. กฎหมายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

การมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น การทำงานร่วมกันจึงต้องมีตัวควบคุมโดยใช้กฎหมายเข้ามาควบคุมตั้งแต่การเข้าประเทศ การทำงาน การคุ้มครองการทำงาน ตลอดจนบทลงโทษ หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวคือสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิดประโยชน์กับประเทศมากที่สุด นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

#### 3.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติว่าด้วยการปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

##### 3.1.1 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

([http://www.sc.mahidol.ac.th/IC/images/thailand\\_immigration\\_act\\_thai.pdf](http://www.sc.mahidol.ac.th/IC/images/thailand_immigration_act_thai.pdf)) วันที่สืบค้น 15/01/60

พระราชบัญญัตินี้กำหนดความหมายของคนต่างด้าวคนเข้าเมือง หลักการและเหตุผลในการตราพระราชบัญญัตินี้ เพื่อจัดการและควบคุมการเข้ามาในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวให้ดีและรัดกุมขึ้น โดยกำหนดให้คนต่างด้าวที่จะเดินทางเข้าเมืองจะต้องเดินทางตามช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่า สถานี หรือท้องที่และตามกำหนดเวลา ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีจะได้ประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

หลักเกณฑ์คุณสมบัติของคนต่างด้าวที่จะสามารถเข้ามาในราชอาณาจักรได้จะต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 และต้องเข้ามาตามช่องทางที่กำหนด มีวัตถุประสงค์ในการเข้าเมืองต้องเพื่อการอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 34 และ มาตรา 12 บัญญัติห้ามคนต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพเป็นกรรมกร หรือรับจ้างใช้กำลังกายโดยมิได้อาศัยความรู้หรือการฝึกงานทางวิชาการเมื่อเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรแล้ว โดยมาตรา 37 กำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว

##### 3.1.2 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

([http://bangkok.immigration.go.th/acts/act\\_alienwork2551.pdf](http://bangkok.immigration.go.th/acts/act_alienwork2551.pdf)) สืบค้น 15/01/60

พระราชบัญญัติกำหนดนิยามความหมายของ “คนต่างด้าว” ตามมาตรา 5 ว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ข้อกำหนดในกฎหมายนี้ใช้บังคับแก่คนต่างด้าวทุกคนที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร มีข้อยกเว้นเฉพาะบุคคลตามที่พระราชบัญญัตินี้ยกเว้นไว้ เช่น บุคคลในคณะทูต บุคคลในคณะกงสุล ผู้แทนของคณะสมาชิกและพนักงานองค์การสหประชาชาติและทบวงชำนาญพิเศษ

คนรับใช้ของบุคคลซึ่งกล่าวมาแล้ว รวมทั้งบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงของรัฐบาลไทย ทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ และบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ภารกิจเพื่อประโยชน์ของการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่นใดที่กำหนดไว้พระราชบัญญัตินี้ ไม่ได้กำหนดประเภทงานที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้ เพียงแต่กำหนดความหมายของการทำงานไว้อย่างกว้างๆ ตามมาตรา 5 ว่า “ทำงาน” หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

สำหรับพระราชกฤษฎีกากำหนดอาชีวและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ มี 39 ประเภท เช่น งานตัดผม งานตัดผม หรืองานเสริมสวย งานทำเครื่องดนตรีไทย งานทำเครื่องถม และสำหรับคนต่างด้าวประเภทที่ได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพได้ตามมาตรา 13 นั้น สามารถขออนุญาตทำงานได้เฉพาะงาน 27 ประเภท เช่น กรรมกร (ทั่วไป) กรรมกร (ก่อสร้าง) คนสวน พนักงานขายอาหารและเครื่องดื่ม กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวไม่ว่าจะเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม และจะมีกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชกฤษฎีกาและประกาศกระทรวงมหาดไทยกำหนดงานจำกัดอาชีพไว้เฉพาะเท่านั้น

### 3.1.3 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไข

**เพิ่มเติม** ([http://www.ecpat-thailand.org/th/1\\_2.pdf](http://www.ecpat-thailand.org/th/1_2.pdf)) วันที่สืบค้น 15/01/60

เป็นกฎหมายที่กำหนดความผิดเกี่ยวกับการกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบจากบุคคล เช่น การนำบุคคลเข้ามาค้าประเวณีในหรือส่งไปค้านอกราชอาณาจักร บังคับใช้แรงงานบริการหรือขอทาน บังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้า หรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบประการอื่น และเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกรณีของอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติและพิธีสารเพื่อป้องกัน ปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก และพิธีสารจัดตั้งกองทุนเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ กฎหมายกำหนดให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์อย่างเหมาะสมในเรื่องอาหาร ที่พัก การรักษาพยาบาล การบำบัดฟื้นฟูทางร่างกายและจิตใจ การให้การศึกษา การฝึกอบรม การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การส่งกลับไปยังประเทศเดิมหรือภูมิลำเนาของผู้นั้น การดำเนินคดีเพื่อเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน ให้ผู้เสียหายตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยให้คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความแตกต่างทางเพศ อายุ สัญชาติ เชื้อชาติ ประเพณี วัฒนธรรมของผู้เสียหาย การแจ้งสิทธิของผู้เสียหายที่พึงได้รับการคุ้มครองในแต่ละขั้นตอนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการช่วยเหลือ ตลอดจนขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินการช่วยเหลือในแต่ละขั้นตอน และต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้เสียหายก่อนด้วย การ

ให้ความช่วยเหลืออาจจัดให้บุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหายได้รับการดูแลในสถานแรกรับตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี สถานแรกรับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กหรือสถานสงเคราะห์อื่นของรัฐหรือเอกชนก็ตาม

### 3.2 กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของคนต่างด้าว

กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

#### 3.2.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(<http://www.mol.go.th/category/law>) วันที่สืบค้น 15/01/60 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยและทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นผู้กำกับดูแลสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติตามกฎหมายเท่าเทียมกับแรงงานไทยไม่ว่าบุคคลต่างด้าวนั้นจะเข้าเมืองโดยถูกหรือผิดกฎหมาย ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้จะคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ของแรงงานต่างด้าวในเรื่องต่างๆ เช่น เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุด การทำงานล่วงเวลา การทำงานวันหยุด วันลาป่วย ลาภิจ ค่าตอบแทนในการทำงาน อัตราค่าจ้าง ค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง เป็นต้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งครอบคลุมภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของประเทศไทย กำหนดให้ลูกจ้างมีอายุขั้นต่ำ 15 ปีบริบูรณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานที่เป็นสากล ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของไทยและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องต่างๆ ได้กำหนดหน้าที่งาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งได้มีการพิจารณาถึงอันตรายในการทำงานทั้งทางกายภาพและทางศีลธรรม โดยกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานอันตรายไว้ที่อายุ 18 ปีขึ้นไป ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กซึ่งหมายถึงลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ ได้รับการพิจารณาว่าเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบาง/ความเสี่ยง เป็นผลให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่ควรเกี่ยวข้องกับงานอันตราย ดังนั้น ประเทศไทยจึงได้มีการออกกฎหมายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และการแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเพื่อรับทราบว่างานลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองและได้รับการส่งเสริมการทำงาน

#### 3.2.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

([http://counterservice.mol.go.th/download/article/2\\_2\\_3\\_2\\_18.pdf](http://counterservice.mol.go.th/download/article/2_2_3_2_18.pdf)) วันที่สืบค้น 15/01/60 เป็นกฎหมายที่กำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง เพื่อหาวิธีประสานระงับข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันในการทำงาน กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างหรือนายจ้างมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งได้ตามความประสงค์ของแต่ละฝ่าย เรื่องที่เรียกร้องอาจจะเป็น ค่าจ้าง เงินเดือน การจัดรถรับส่ง ชุดทำงาน วันเวลาทำงาน หรือสวัสดิการ

ต่างๆ เป็นต้น เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายแล้ว ทั้งสองฝ่ายต้องตั้งผู้แทนเพื่อทำการเจรจาและต่อรอง หากสามารถตกลงกันได้ถือว่าประสบความสำเร็จ ทั้งสองฝ่ายจัดทำข้อตกลงที่เรียกว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

1) *การจัดทำข้อเรียกร้อง* ข้อเรียกร้องที่จะยื่นต่อกันต้องทำเป็นหนังสือ กรณีลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง ต้องมีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องลงชื่อและลายมือชื่อสนับสนุน ข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หากสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องแทนลูกจ้าง สหภาพแรงงานนั้นต้องมีลูกจ้างเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการ โดยไม่ต้องแนบรายชื่อของสมาชิก ระบุชื่อผู้แทนในการเจรจา จำนวนไม่เกิน 7 คน

2) *การเจรจาต่อรอง* การเจรจาต่อรองจะต้องเริ่มเจรจากันครั้งแรกภายใน เวลา 3 วัน นับแต่วันที่รับข้อเรียกร้อง โดยฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้องแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาและ เริ่มต้นเจรจาทันที ถ้าตกลงกันได้ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ และผู้แทนของทั้งสองฝ่าย ลงลายมือชื่อร่วมกัน ให้นายจ้างปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบ และนำข้อตกลงไปจดทะเบียนต่อ เจ้าหน้าที่ภายใน 15 วัน นับแต่ตกลงกันได้

3) *การระงับข้อพิพาทแรงงาน* เมื่อเจรจกันแล้ว ตกลงกันไม่ได้ หรือไม่มีการเจรจกันภายใน 3 วัน ให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาท แรงงานทราบโดยด่วนภายใน 24 ชั่วโมง พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะนัดผู้แทนทั้งสองฝ่าย ไปไกล่เกลี่ยโดยเร็วที่สุดโดยมีระยะเวลา 5 วัน ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ห้ามนัดหยุดงานหรือปิดงาน ถ้าลูกจ้างนัดหยุดงานเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายอาจถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับ ค่าตอบแทนใดๆ เลย และถ้านายจ้างปิดงานก็เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายอาจมีโทษทางอาญาได้ ถ้าพนักงาน ประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ และให้นายจ้างนำไป จดทะเบียนต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายใน 15 วัน

สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการที่สำคัญ เช่น การผลิตจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง ลูกจ้างไม่มีสิทธินัดหยุดงาน และนายจ้างไม่มีสิทธิปิดงาน พนักงาน ประนอมข้อพิพาทแรงงานจะส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ขึ้นให้คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์วินิจัย และหากคู่กรณีไม่พอใจคำวินิจฉัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงานได้ เมื่อรัฐมนตรีฯ วินิจฉัยอุทธรณ์แล้วถือเป็นยุติ ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม

4) การปิดงานหรือนัดหยุดงาน หากพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงาน ไกล่เกลี่ยแล้วทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถตกลงกันได้ นายจ้างมีสิทธิปิดงาน ลูกจ้างมีสิทธินัดหยุดงาน เพื่อกดดันให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมรับข้อเรียกร้องของตน สำหรับนายจ้างที่ต้องการปิดงาน หรือลูกจ้างที่ต้องการนัดหยุดงานต้องทำหนังสือแจ้งอีกฝ่ายหนึ่งและพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานทราบ ภายหลังจากที่ได้แจ้งดังกล่าวแล้วระยะเวลาผ่านไป 24 ชั่วโมง จึงนัดหยุดงาน หรือปิดงานได้

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องและจะหยุดงานต้องจัด ประชุมใหญ่ลงคะแนนเสียงโดยวิธีลับ เพื่อขอความเห็นชอบจากสมาชิกและต้องได้คะแนนเสียง เกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดตามทะเบียนจึงจะหยุดงานได้ ระหว่างการนัดหยุดงาน หรือการปิดงานลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง เนื่องจากไม่มีการทำงานเกิดขึ้น แต่หากไม่ต้องการ ปิดงานหรือนัดหยุดงาน ทั้งสองฝ่ายจะเจรจากันต่อไป หรือแจ้งพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงาน เข้าไกล่เกลี่ยเกลี่ยต่อไปจนกว่าจะตกลงกันได้ หรืออาจใช้วิธีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ได้

### 3.2.3 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

([http://www.sso.go.th/sites/default/files/1.1web\\_0.htm](http://www.sso.go.th/sites/default/files/1.1web_0.htm)) วันที่สี่สิบคั่น 15/01/60 เป็นกฎหมายที่กำหนด การจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างในกรณีต่างๆ โดยกำหนดให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตน ออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมฝ่ายละเท่าๆ กันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ ผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 หมายถึง ลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปี บริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน

ลูกจ้างผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 73 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ดังต่อไปนี้

- 1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- 2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
- 3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- 4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- 5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
- 6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- 7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

### 3.2.4 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พ.ศ. 2554 (<http://yala.labour.go.th/attachments/category/26/5.pdf>) วันที่สี่สิบคั่น 15/01/60 พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติจัดให้มีมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย

อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานของตนไม่ต่ำกว่ามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตราต่างๆ ดังนี้

1) *มาตรา 6* ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการ และลูกจ้างให้มีสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพ อนามัย

2) *มาตรา 13* ให้นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการตาม หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

3) *มาตรา 14* ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงาน หรือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพ อนามัย ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และแจกคู่มือ ปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

4) *มาตรา 16* ให้นายจ้างจัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัย (เจ้าหน้าที่ จป.)

5) *มาตรา 17* ให้นายจ้างติดประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตราย และเครื่องหมาย เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งข้อความแสดงสิทธิ และหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ตามที่อธิบดีประกาศกำหนดในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบ กิจการ

6) *มาตรา 22* ให้นายจ้างจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครอง ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานตามที่อธิบดี ประกาศกำหนด

7) *มาตรา 32* เพื่อประโยชน์ในการควบคุม กำกับ ดูแล การดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้นายจ้างดำเนินการดังต่อไปนี้  
(1) จัดให้มีการประเมินอันตราย (2) ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง (3) จัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและ จัดทำแผนการควบคุมดูแลลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ (4) ส่งผลการประเมินอันตราย การศึกษา ผลกระทบ แผนการดำเนินงานและแผนการควบคุมตาม (1) (2) และ (3) ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมาย

จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย มีกฎหมายหลายฉบับที่กำหนดเงื่อนไขการทำงานของคนต่างด้าวในลักษณะการให้สิทธิ และการจำกัดลักษณะของงานที่ทำคนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย โดยถูกกฎหมายและขึ้นทะเบียนสามารถทำงานตามประเภทที่กฎหมายกำหนดให้ทำได้ นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายจะได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่กำหนดให้การคุ้มครองแก่แรงงานไทยอย่างมีศักดิ์ศรีและเท่าเทียม

### ตารางที่ 2.1 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยประเภทโรงงานอุตสาหกรรม

จำนวนลูกจ้าง	ประเภทเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย					หน่วยงานความปลอดภัย
	หัวหน้างาน	เทคนิค	เทคนิคขั้นสูง	วิชาชีพ	บริหาร	
2-19	✓				✓	
20-49	✓	✓			✓	
		1ชม./วัน				
50-99	✓		✓		✓	
100-199	✓			✓	✓	
200 คนขึ้นไป	✓			✓	✓	✓

### 3.3 มาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล มี 2 รายการดังนี้

#### 3.3.1 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับโรงงานแปรรูปในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย (<http://www.labour.go.th>) วันที่สืบค้น 19/10/59

1) *ความเป็นมา* เนื่องจากกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาได้ประกาศรายการสินค้าฉบับสมบูรณ์ระบุสินค้ากุ้งของไทยในรายการสินค้าที่ใช้แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ ประกอบกับคณะเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาเดินทางมาประเทศไทยเพื่อศึกษาคูงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานในอุตสาหกรรมกุ้งและประมงไทย ภายหลังจากการศึกษาคูงานได้มีการประชุมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาได้เสนอว่าประเทศไทยควรแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องช่วยกันดำเนินการ การจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (good labor practices – GLP) สำหรับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเล เป็นกิจกรรมหนึ่งในแผนปฏิบัติการภายใต้โครงการความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับในกิจการผลิตสินค้ากุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย

ปี 2554-2557 (ILO-IPEC) ได้มีการดำเนินการภายใต้คณะทำงาน 2 คณะซึ่งในเบื้องต้นเป็นการดำเนินการภายใต้คณะทำงานแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก แรงงานบังคับในกิจการสินค้ากึ่งและเกษตรกรรม ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในปี พ.ศ.2555 ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน โดยกรมประมงเป็นหน่วยงานหลักที่ร่วมดำเนินการกิจกรรมนี้และต่อมาในปี พ.ศ. 2556 เป็นการดำเนินการภายใต้คณะทำงานร่วมระหว่างกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมประมง โดยมีองค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นผู้สนับสนุนทางวิชาการ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ด้อยค่านี้ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากภาคเอกชน ได้แก่ สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปร่วมกับผู้แทนสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น ซึ่งเป็นเครือข่ายโรงงานแช่เยือกแข็งซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และชมรมแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น อีกทั้งยังได้รับความร่วมมือจากองค์กรลูกจ้างและสหภาพแรงงานไทย และองค์กรภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง ในการสนับสนุนข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลเบื้องต้นของไทย

สาระแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี อยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและการปฏิบัติที่ดีในภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งสภาพการทำงาน ในภาคการผลิตและสถานประกอบการ ความรู้กฎระเบียบปัจจุบันด้านสภาพการทำงาน การดำเนินงานตามกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีนี้สามารถช่วยผู้ประกอบการตรวจสอบตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติการใช้แรงงานถูกต้องตามกฎหมาย อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในสถานประกอบการ

2) *วัตถุประสงค์* แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักขึ้นพื้นฐานและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในระดับสถานประกอบการเบื้องต้น รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนกระบวนการปรับปรุงสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน นอกจากนี้ยังแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ดีซึ่งเหนือกว่าที่กฎหมายกำหนด ช่วยในการปรับปรุงสถานที่ทำงานอันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน เพิ่มผลิตภาพและความร่วมมือในสถานที่ทำงาน

3) *ขอบข่าย* แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีมีเนื้อหาครอบคลุม มาตรฐานแรงงานที่สำคัญ ดังนี้

- (1) แรงงานบังคับ
- (2) แรงงานเด็ก
- (3) เสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวเพื่อการเจรจาต่อรอง
- (4) สภาพการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างทุกคน



- (5) สัญญาจ้างและการบริหารงานบุคคล
- (6) ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน
- (7) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (8)สวัสดิการแรงงาน
- (9) แรงงานสตรี
- (10) ระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน

### 3.3.2 มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย (มรท.

8001-2553) (<http://www.labour.go.th>) วันที่สี่สิบคั่น 19/10/59

1) *ความเป็นมา* กระแสโลกปัจจุบันให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (corporate social responsibility : CSR) ที่ครอบคลุมถึงการปฏิบัติต่อแรงงานในด้านสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติของธุรกิจ ด้วยการประกาศแสดงตนเอง (self declaration) ถึงการบริหารจัดการด้านแรงงานที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของ มรท.8001-2553 เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของธุรกิจ ให้ได้มีการแสดงออกถึงการบริหารจัดการแรงงานที่ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่ออย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหลักการที่ยอมรับในระดับสากล โดยระบบการประกาศแสดงตนเอง (self declaration) มีกลไกที่สำคัญ คือ การตรวจสอบ ประเมินตนเอง และยืนยัน หรือรับรองการปฏิบัติของธุรกิจ ว่ามีความสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย โดยการจัดทำรายงานเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบการปฏิบัติที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ธุรกิจ

2) *วัตถุประสงค์ของการประกาศแสดงตนเอง* เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนายจ้างและลูกจ้างในการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยให้สอดคล้องกับข้อกำหนด มรท. 8001-2553 และข้อกำหนดเกี่ยวกับแรงงาน โดยมีจุดมุ่งหมายในการยกระดับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานประกอบการที่นำมาตราฐานไปปฏิบัติ โดยไม่มีการรับรองจากกรมหรือบุคคลภายนอก

3) *ขอบข่าย* ระบบการจัดการแรงงานเป็นระบบการจัดการคุณภาพ เพื่อประกันว่าการปฏิบัติต่อแรงงานจะสอดคล้องกับข้อกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีหลักการเช่นเดียวกับระบบการจัดการคุณภาพ (ISO 9001) สิทธิด้านแรงงานและการคุ้มครอง มีเนื้อหาอ้างอิงมาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ปัจจุบันและข้อกำหนดเพิ่มเติมอื่นที่รวมอยู่ในเงื่อนไขทางการค้า

### 3.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

**3.4.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน** มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มเติมโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

อำนาจหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานต่างด้าว คือ คุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดการสวัสดิการแรงงาน ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานและความไม่สงบด้านแรงงาน พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง และปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

**3.4.2 กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน** มีภารกิจในการดูแลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวโดยตรงและเป็นหน่วยงานดำเนินการคุ้มครองและป้องกันมิให้คนหางานถูกหลอกลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานและบุคคล รวมถึงการใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและลงโทษผู้หลอกลวงเอารัดเอาเปรียบคนหางาน โดยรับเรื่องราวร้องทุกข์คนหางานที่ขอความช่วยเหลือ สืบสวน สอบสวนบุคคลที่มีพฤติกรรมหลอกลวงคนหางาน เพื่อดำเนินคดีตามกฎหมาย มีหน่วยงานในสังกัดที่มีหน้าที่บริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว คือ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

**3.4.3 สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน** ดูแลแรงงานต่างด้าวในฐานะผู้ประกันตน สถานประกอบการต้องรับแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน และนำส่งเงินสมทบให้ครบถ้วนภายในระยะเวลา 30 วัน นับจากที่ได้หลักฐานครบถ้วนจากกรมการจัดหางาน แรงงานต่างด้าวที่นายจ้างขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม สามารถให้แรงงานต่างด้าวประกันตนและรับสิทธิในการรักษาพยาบาลของรัฐได้เช่นกัน ในการเข้ารับการรักษาจำเป็นต้องมีหลักฐานเพื่อยืนยันระบุตัวตนด้วยซึ่งต้องผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และมีเอกสารใบอนุญาตทำงาน (work permit) หนังสือเดินทาง (passport) หรือเอกสารแสดงตัวตนหนังสือเดินทาง แจ้งขึ้นทะเบียน เป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติ

เงินทดแทน พ.ศ.2537 และเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ภายใน 30 วัน

**3.4.4 ศาลแรงงานกระทรวงยุติธรรม** ศาลแรงงานซึ่งเป็นองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่พิจารณาคดีในกรณีที่มีข้อพิพาททางแรงงานเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งของศาลแรงงาน แบ่งออกเป็น 4 กรณีด้วยกัน คือ 1) คดีแรงงานทั่วไปตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน 2) คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน 3) คดีที่กฎหมายอื่นกำหนดให้ฟ้องยังศาลแรงงาน และ 4) คดีศาลแรงงานตามแนวคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

## 4. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล

### 4.1 ความหมายและประเภทของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล

ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล หมายถึง ธุรกิจการผลิตเกี่ยวกับสัตว์น้ำทะเลอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเป็นหลัก

การจำแนกประเภทธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในที่นี้จะจำแนกตามประเภทของผู้ประกอบการด้านการประมง ในกิจการที่เกี่ยวกับการแปรรูปสัตว์น้ำ ดังนี้

**4.1.1 การแปรรูปเบื้องต้น** สถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้น หมายถึง ผู้ดำเนินการแปรรูปสัตว์น้ำในขั้นต้นและส่งขายให้กับโรงงานแปรรูปสัตว์น้ำ โดยมีได้ทำการแปรรูปและส่งออกสัตว์น้ำโดยตรง เช่น แกะกึ่ง ลอกหนังปลาหมึก แกะปู/ต้ม แกะหอย ตักหัว-ควักไส้ปลา แล่ปลา เป็นต้น

**4.1.2 การแปรรูปพื้นเมือง** สถานประกอบการแปรรูปพื้นเมือง หมายถึง โรงงานหรือสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำอื่นๆ ที่ไม่ใช้การแช่เย็น แช่แข็งหรือบรรจุกระป๋อง เช่น ผลิตภัณฑ์ที่ผ่านกระบวนการหมักดอง การทำเค็ม ดากแห้ง ย่าง-รมควัน น้ำพริก เป็นต้น

**4.1.3 การแปรรูปสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์** โรงงานแปรรูปสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์ จำแนกเป็น 2 ประเภทย่อย คือ 1) ห้องเย็นที่ประกอบกิจการแปรรูปสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์ เช่น แช่เย็น/แช่แข็ง ซูริมิ แปรรูปพร้อมรับประทาน แปรรูปพร้อมปรุง และ 2) ธุรกิจสัตว์น้ำบรรจุกระป๋อง เช่น ปลาทูน่าบรรจุกระป๋อง ปลาซาร์ดีนบรรจุกระป๋อง เป็นต้น ([www.fisheries.go.th/fpo-prachinburi/home/index.php/2012-01-18-08-23-53.html](http://www.fisheries.go.th/fpo-prachinburi/home/index.php/2012-01-18-08-23-53.html)) วันที่สืบค้น 15/01/60

ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลของจังหวัดสมุทรสาครนับว่าเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศเนื่องจากเป็นธุรกิจที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับวัตถุดิบทั้งที่ผลิตได้ในประเทศและวัตถุดิบจากการนำเข้าแล้วส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ อีกทั้งเป็นสินค้าส่งออกเป็นหลักที่ทำ

รายได้เงินตราต่างประเทศเพิ่มขึ้นทุกปี ในปี 2558 อาหารทะเลแปรรูปของจังหวัดสมุทรสาครที่มีมูลค่าส่งออกสูงที่สุดได้แก่ 1) อาหารทะเลสดและต้มสุกแช่แข็งร้อยละ 50.96 2) อาหารทะเลกระป๋องร้อยละ 45.67 3) แปรรูปอื่นๆ ร้อยละ 3.37 (สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสมุทรสาคร, 2558)

## 4.2 การแปรรูปอาหารทะเลรูปแบบต่างๆ

**4.2.1 การแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง** การแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง เป็นการนำวัตถุดิบประเภท กุ้ง ปลา ปลาหมึก หอย และ ปู มาผ่านการแช่แข็งเพื่อรักษาคุณภาพให้สดอยู่เสมอ ก่อนส่งจำหน่าย โดยมีขั้นตอนการผลิตดังนี้

1) **การรับวัตถุดิบ** การเก็บรักษาคุณภาพอาหารทะเลก่อนส่งโรงงานแปรรูป ผู้จำหน่ายจะควบคุมอุณหภูมิของอาหารทะเลให้ต่ำกว่า 4 องศาเซลเซียส การลดอุณหภูมิทำโดยการใช้น้ำแข็งผสมเกลือ หรือการเก็บรักษาไว้ในน้ำทะเลผสมน้ำแข็งที่เย็นจัด หรือเก็บรักษาในห้องเย็น (cold storage)

2) **การล้าง (washing)** เพื่อกำจัดสิ่งปนเปื้อน และลดปริมาณจุลินทรีย์เริ่มต้นในวัตถุดิบ การล้างทำความสะอาดวัตถุดิบ อาจจะใช้ น้ำสะอาดเย็นผสมคลอรีนที่ความเข้มข้นระดับประมาณ 3-5% และอาจเติมเกลือเพื่อลดอุณหภูมิของน้ำ การล้างวัตถุดิบอาจกระทำโดยการใช้วิธีจุ่มล้างในภาชนะ หรือล้างผ่านสายพานที่มีน้ำฉีดล้างบนสายพานนั้น หรือทั้งสองวิธีร่วมกัน การล้างในขั้นตอนแรกน้ำที่ผ่านการล้างจะมีการเจือปนด้วยเลือดและสิ่งเจือปนอื่นๆ ที่ติดมากับวัตถุดิบเป็นปริมาณสูง ดังนั้นจึงต้องมีการล้างเพิ่มอีกหลายครั้งจนกระทั่งปริมาณจุลินทรีย์ที่ติดมากับวัตถุดิบมีค่าต่ำกว่ามาตรฐาน

3) **การตัดแต่งชิ้นต้น** ปลาจะถูกส่งไปทำการตัดหัว ขอดเกล็ด ควักไส้ ดึงก้าง และอาจมีการลอกหนัง แล่เป็นชิ้น (fillet) ประเภทของปลาแช่เยือกแข็ง เช่น ปลาแล่ชนิดมีหนังและไม่มีหนัง สำหรับผลิตภัณฑ์ปลาแล่ที่มีการระบุบนฉลากว่าไม่มีก้าง ต้องเอาก้างออกทั้งหมด ซึ่งรวมถึงส่วนที่เป็นก้างเล็กๆ ในเนื้อปลาด้วย ส่วนปลาหมึกจะถูกลอกหนัง เอากระดองออก ตัดตา และงูหมึก สำหรับกุ้งจะถูกถอดหัว แกะเปลือก ฟ่าหลัง ตามลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่ต้องการ

4) **การแช่ในสารละลาย (soaking)** เพื่อปรับปรุงเนื้อสัมผัส ช่วยให้อุ้มน้ำได้ดี โดยการแช่ในสารอุ้มน้ำ (moisture/water retention agent)

5) **การตัดแต่งขั้นสุดท้าย** วัตถุดิบที่ผ่านขั้นตอนการตัดแต่งชิ้นต้น ซึ่งมีการกำจัดส่วนที่ไม่ต้องการออกไปแล้ว จะถูกตัดแต่งและแล่ให้มีลักษณะตามต้องการของลูกค้า หรือตามที่ผู้ผลิตเองกำหนด จากนั้นวัตถุดิบจะถูกล้างทำความสะอาดอีกครั้งด้วยน้ำเย็น เพื่อกำจัดเศษเนื้อจากการตัดแต่งออกให้หมด ทั้งนี้ระหว่างการตัดแต่ง อาจมีการใช้น้ำแข็งรักษาอุณหภูมิ เพื่อกงคุณภาพ ความสดและลดอัตราการเจริญของจุลินทรีย์

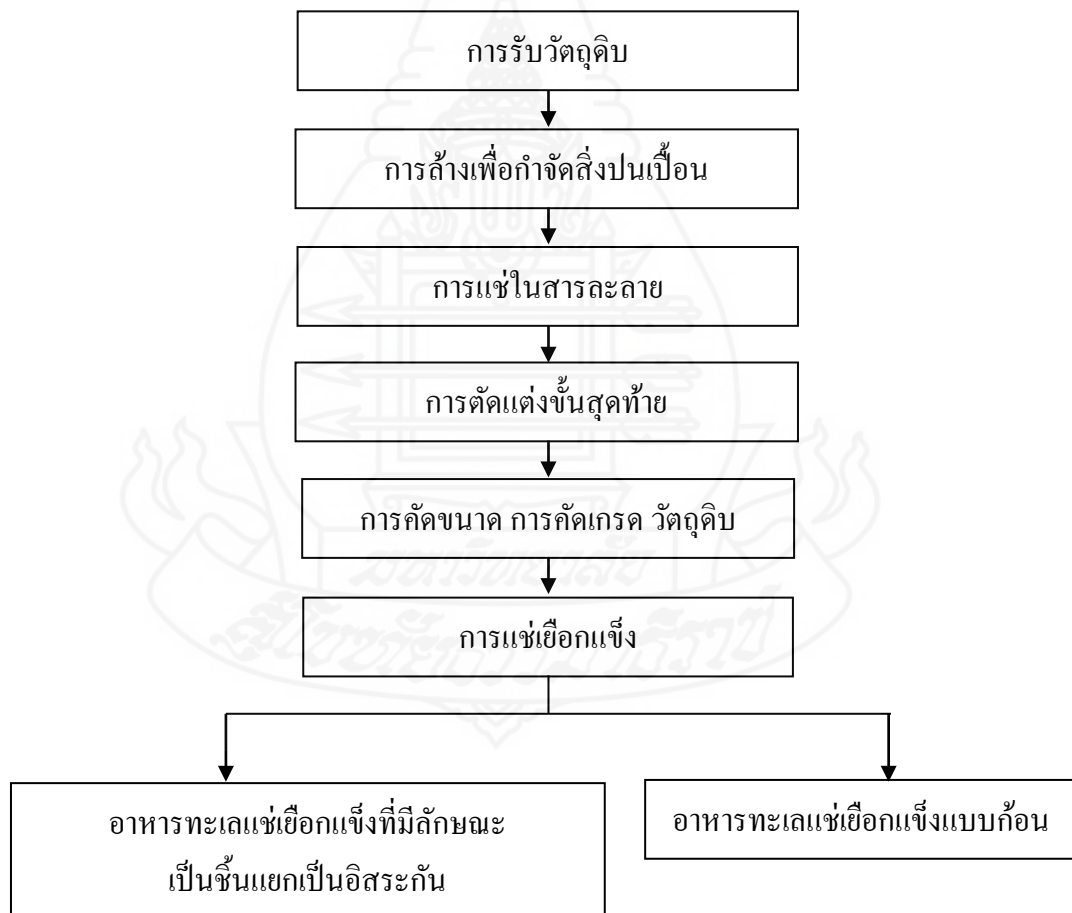
6) การคัดขนาดและการคัดเกรด วัตถุดิบจะถูกนำไปทำให้สะอาดน้ำก่อนทำการคัดขนาด คุณภาพ และชั่งน้ำหนักเพื่อบรรจุลงบรรจุภัณฑ์ต่อไป

7) การแช่เยือกแข็ง อาหารทะเลแช่เยือกแข็ง มี 2 รูปแบบ

(1) แบบเป็นชิ้น หรือที่เรียกว่าไอ คิว เอฟ (IQF) เป็นอาหารทะเลที่ภายหลังการแช่เยือกแข็ง จะมีลักษณะเป็นชิ้นแยกเป็นอิสระกัน เพื่อสะดวกแก่การนำไปใช้บริโภค

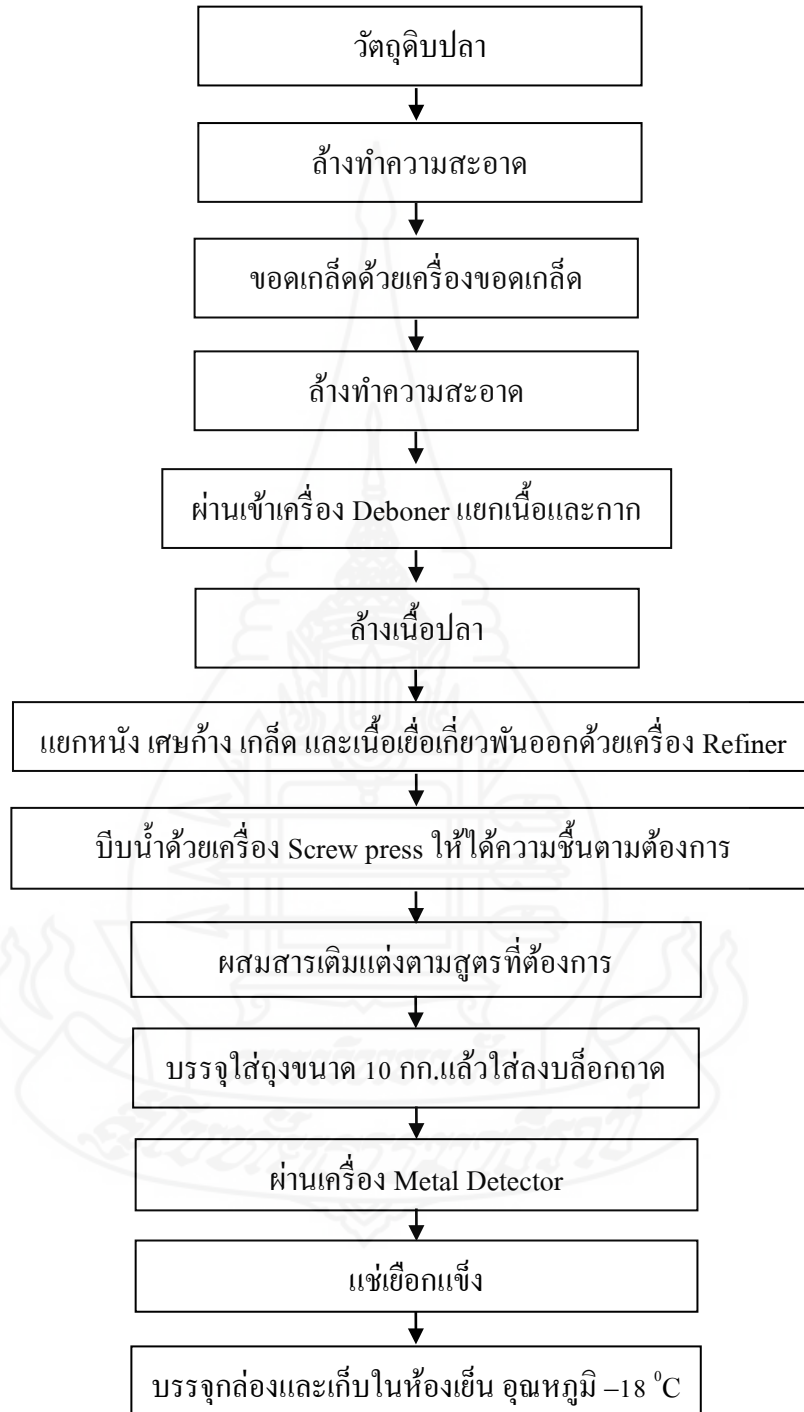
(2) แบบก้อน (block) อาหารทะเล เช่น เนื้อปลา กุ้ง หรือปลาหมึก จะถูกนำไปเรียงลงกล่องโลหะ เติมน้ำให้ท่วมก่อนจะถูกนำไปแช่เยือกแข็ง ด้วยเครื่องแช่เยือกแข็งแบบแผ่น (plate freezer) โดยอาจมีอุณหภูมิต่ำถึง -40 องศาเซลเซียส ทั้งนี้ เพื่อให้เนื้อสัตว์มีอุณหภูมิไม่เกิน -18 องศาเซลเซียส จากนั้นอาหารทะเลจะถูกเคาะออกจากบล็อก อาจมีการเคลือบน้ำแข็ง (ice glazing) เพื่อลดการสูญเสียน้ำก่อนนำไปบรรจุลงถุงและกล่องกระดาษ

ขั้นตอนการผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง สรุปได้ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ขั้นตอนการผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

4.2.2 การแปรรูปอาหารทะเลประเภทสัตว์น้ำปรุงแต่ง ตัวอย่างเช่น การผลิตซูริมิ  
ซึ่งมีขั้นตอนการผลิตสรุปได้ดังภาพที่ 2.6



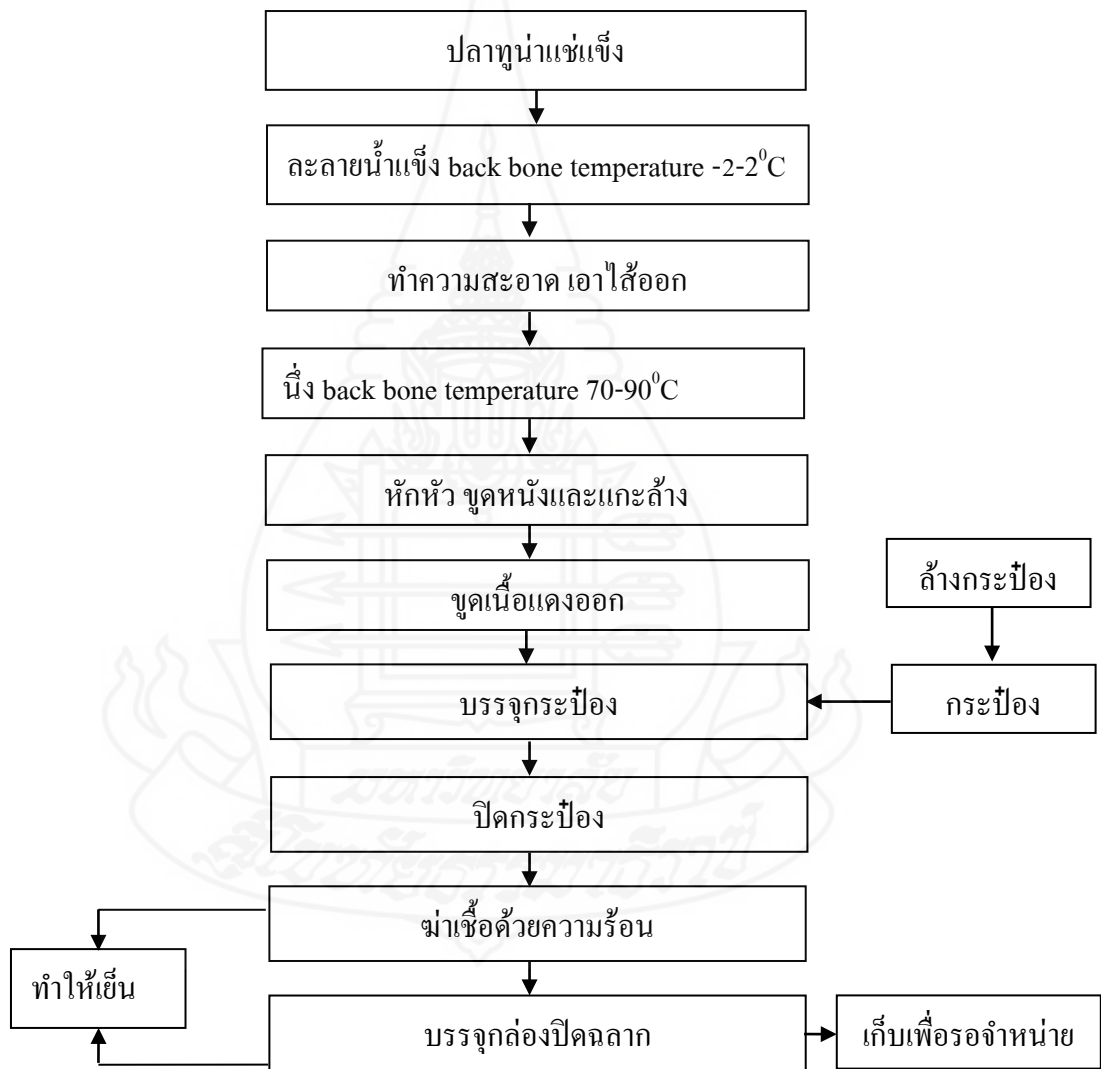
ภาพที่ 2.6 ขั้นตอนการผลิตซูริมิ

ที่มา จากการสัมภาษณ์ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล

#### 4.2.3 การแปรรูปอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง

อาหารทะเลกระป๋องส่วนใหญ่จะผลิตปลาทูน่ากระป๋อง ปลาซาร์ดีน กระป๋องเป็นหลัก ซึ่งกรรมวิธีการผลิตที่ใช้ส่วนใหญ่จะมีกระบวนการที่คล้ายคลึงกัน โดยมีขั้นตอนการผลิตดังนี้ 1) การตรวจสอบคุณภาพวัตถุดิบ 2) การทำความสะอาด 3) ต้มหรืออบไอน้ำหรือนึ่ง 4) ชั่งและบรรจุกระป๋อง 5) ใส่เครื่องปรุง 6) ไล่อากาศออก ผนีกฝา 7) อบฆ่าเชื้อโรค 8) ตรวจสอบคุณภาพ ปิดฉลากและบรรจุหีบห่อ

ตัวอย่างขั้นตอนการผลิตปลาทูน่ากระป๋อง สรุปดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 ขั้นตอนการผลิตปลาทูน่ากระป๋อง

ที่มา จากการสัมภาษณ์ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล

### 4.3 การส่งออกของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล

ตลาดหลักของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลเพื่อตอบสนองต่ออุปสงค์จากต่างประเทศ ได้แก่ ตลาดอเมริกา ญี่ปุ่น สหภาพยุโรป และเอเชีย

**4.2.1 ตลาดอเมริกา** ประกอบด้วยตลาดสำคัญคือ สหรัฐอเมริกา และ แคนาดา เป็นตลาดใหญ่ที่มีอำนาจซื้อสูงและมีการบริโภคมากที่สุดในโลก สำหรับสินค้าที่ส่งออก ได้แก่ ปลาทูน่ากระป๋อง กุ้งกระป๋อง ปลาซาร์ดีนกระป๋อง ปูกระป๋อง หอยลายกระป๋อง

**4.2.2 ตลาดญี่ปุ่น** สินค้าส่งออกได้แก่ ปลาหมึกสด เนื้อปลาสดแช่แข็ง ปลาหมึกแปรรูป

**4.2.3 ตลาดสหภาพยุโรป** ประกอบด้วยตลาดสำคัญ ได้แก่ สหราชอาณาจักร กรีซ เยอรมนี เนเธอร์แลนด์ ฝรั่งเศส อิตาลี สินค้าส่งออกได้แก่ ปลาทูน่ากระป๋อง ปลาหมึกสด กุ้งสดแช่แข็ง

**4.2.4 ตลาดเอเชีย** เป็นตลาดส่งออกหลัก ส่วนใหญ่เป็นประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ มาเลเซีย เมียนมา ลาว ฟิลิปปินส์ และ อินโดนีเซีย สินค้าที่ส่งออก ได้แก่ กุ้งกระป๋อง กุ้งสดแช่แข็ง

**4.2.5 ตลาดใหม่** ได้แก่ ตลาดเอเชียตะวันออก ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ตะวันออกกลาง แอฟริกา สวิตเซอร์แลนด์ อเมริกาใต้

ในขณะที่ตลาดภายในประเทศส่วนใหญ่เป็นสินค้าสัตว์น้ำทะเลแช่แข็งไม่ได้ผ่านกระบวนการแปรรูป เพียงแต่นำมาแช่แข็งเพื่อรักษาคุณภาพความสดเท่านั้น สินค้าหลัก ได้แก่ ปลาทูน่า ปลาลัง

### 4.4 การใช้แรงงานต่างด้าวในธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล

ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลเป็นธุรกิจที่ใช้แรงงานมากในส่วนของเตรียมวัตถุดิบ โดยจะมีการควบคุมแต่ละจุดในกระบวนการผลิตอย่างเข้มงวด เช่น การควบคุมอุณหภูมิของน้ำที่ใช้ต้ม เวลาที่ใช้ หรือแม้กระทั่งการตรวจสอบความเรียบร้อยของวัตถุดิบ โดยวัตถุดิบจะถูกลำเลียงตามสายพานเข้าห้องปฏิบัติการซึ่งแรงงานในการผลิตเป็นแรงงานต่างด้าวมากกว่าร้อยละ 70 และเป็นแรงงานสตรีร้อยละ 85 (อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร 2558) โดยแรงงานจะยืนเรียงสองข้าง โต๊ะสแตนเลส เพื่อทำการชำแหละ เช่น ถอดก้าง คีรีบ ชุดหนัง ซึ่งขั้นตอนการทำงานต้องการความพิถีพิถันเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายกับวัตถุดิบจึงมีความจำเป็นที่ต้องการใช้แรงงานเพศหญิงมากกว่า



## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ ต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการทั้งหมดเคยใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งในขณะที่ทำการวิจัยมีการจ้างแรงงานต่างชาติ สัญชาติเมียนมา และเป็นแรงงานหญิงมากที่สุด รองลงมาคือมอญและกะเหรี่ยง โดยส่วนใหญ่ แรงงานต่างชาติจะมาสมัครงานกับผู้ประกอบการเอง ซึ่งงานที่จ้างแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นงาน ที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียว และจ่ายค่าจ้างให้น้อยกว่าแรงงานไทย โดยจัดให้แรงงานต่างชาติ ทำงานร่วมกับแรงงานไทย และให้แรงงานไทยเป็นผู้ควบคุมแรงงานต่างชาติ มีการจูงใจ โดยการให้ เงินหรือของขวัญในโอกาสพิเศษ และมีการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติในลักษณะ เดียวกันคือจัดให้ทำงานร่วมกับผู้มีความรู้ความสามารถ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการจ้าง แรงงานต่างชาติพบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำบัตรใหม่ให้กับแรงงานต่างชาติ ปัญหา การสื่อสารกันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างชาติปัญหาการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ปัญหา การย้ายที่ทำงานของแรงงานต่างชาติและปัญหาความสะอาด สุขลักษณะ และโรคระบาด

อริพงษ์ ทองแดง (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า ในเรื่องของ สวัสดิการที่ผู้ประกอบการมีหน้าที่จัดทำให้กับแรงงาน โดยมากแล้วผู้ประกอบการเห็นด้วยกับการ ต้องจัดสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าว เพราะมองเห็นคุณค่าของแรงงานต่างด้าวว่าน่าจะมีศักดิ์ศรี เทียบเท่ากับแรงงานไทย แต่เนื่องจากแรงงานไทยค่อนข้างจะเลือกงาน และไม่คอยให้ความสำคัญ กับงานประเภทรับเหมาก่อสร้าง หรืองานที่ต้องใช้แรงงานฝีมือและทักษะในการทำงาน จึงทำให้ ขาดแคลนแรงงานไทย เป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องจ้างแรงงานจากต่างด้าวแทน

ธนภัท มนูญกิตติกร และคณะ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “สภาพปัญหาและความต้องการ ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าของผู้ประกอบการในงานอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา จังหวัดราชบุรี” พบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานต่างด้าว โดยภาพรวมด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และ ด้านการเมืองมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ประกอบการต้องการลดต้นทุนใน การจ้าง แรงงานต่างด้าวมีความขยันและความอดทนในการทำงาน และขาดแคลนแรงงานไทย สภาพปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ด้านเศรษฐกิจ มีสภาพปัญหาอยู่ใน ระดับมาก เช่น แรงงาน ชาวพม่ามีค่าจ้างที่ต่ำ เกิดปัญหาการแย่งงานคนไทยและทำให้เกิด โครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำ ปัญหาการ ไม่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยี ปัญหาด้านสังคม มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ปัญหาผู้ติดตามและเด็กไร้สัญชาติ แรงงานต่างด้าวตั้งถิ่นฐานเป็นกลุ่มกระจายอยู่ทั่วกลายเป็นแหล่ง

ทรุดโทรม และการนำพาโรคต่างๆ เข้ามาในประเทศไทย ปัญหาด้านการเมืองมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัญหาจากการที่รัฐบาลไม่มีมาตรการที่ชัดเจนในการควบคุมการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราว ซึ่งทางภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนรัดกุมในเรื่องการหลบหนีเข้าเมือง และกำหนดบทลงโทษในการทำผิดของผู้ที่มีส่วนร่วมในการหลบหนีเข้าเมืองของคนต่างด้าว

อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในจังหวัดระยอง” ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ สาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทย เป็นสาเหตุแรกที่นายจ้างเห็นความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ สาเหตุของค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ต่ำกว่าแรงงานไทย

สมเกียรติ สังข์นาค และคณะ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เห็นว่า ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใน 5 ปีที่แล้วมาเพิ่มสูงขึ้น ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว คือ คนไทยมีค่าจ้างสูงกว่าคนต่างด้าว ปัจจัยที่ผลักดันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย คือ ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูก ปัจจัยที่นายจ้างจะจ้างแรงงานไทยเพิ่ม คือ ลดข้อผูกพันด้านสวัสดิการและความมั่นคง และภาวการณ์ตลาดแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามความคิดเห็นของนายจ้าง คือ หากคนทำงานยาก



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เป็นหลัก ประกอบกับการเก็บรวบรวม ข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล มีวิธีดำเนินการ ศึกษาโดยการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรในการศึกษาคือธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 90 ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง โดยธุรกิจที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างน้อยร้อยละ 70 ของแรงงานทั้งหมด และมีการดำเนินกิจการ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 430 ราย (จากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร, 2559) จำแนก ออกเป็น 3 ขนาดดังนี้

1.1.1 ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลขนาดเล็ก หมายถึง ผู้ประกอบการที่เป็นนิติบุคคล ที่มีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 50 ล้านบาท

1.1.2 ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลขนาดกลาง หมายถึง ผู้ประกอบการที่เป็นนิติบุคคลที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท

1.1.3 ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลขนาดใหญ่ หมายถึง ผู้ประกอบการที่เป็นนิติบุคคล ที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

1.2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 ราย จำแนกเป็นธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 5 ราย

1.2.2 การเลือกตัวอย่าง เลือกตัวอย่างแบบเจาะจงจากธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล 3 ขนาด ขนาดละ 5 ราย ดังกล่าว

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

### 2.1 แบบสัมภาษณ์

2.1.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างโดยกำหนดให้เป็นคำถามปลายเปิด แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

- 1) ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล
- 2) การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล
- 3) ปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล

2.1.2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ยกร่างแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 2) นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์
- 3) นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา

2.2 เครื่องบันทึกเสียง เป็นอุปกรณ์ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลขณะทำการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์อย่างครบถ้วน

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) 15 ราย ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นตัวแทนธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 วัน เวลาในการสัมภาษณ์ตัวแทนธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง  
จังหวัดสมุทรสาคร

ขนาด ของธุรกิจ	วัน/เดือน/ปี	เวลา	ตำแหน่งผู้ให้สัมภาษณ์
ขนาดใหญ่ 1	18 ก.ค. 2559	9.00-10.00 น.	ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
ขนาดใหญ่ 2	18 ก.ค. 2559	11.00-12.00 น.	ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
ขนาดใหญ่ 3	18 ก.ค. 2559	13.00-14.00 น.	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
ขนาดใหญ่ 4	30 ก.ค. 2559	15.00-16.00 น.	ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
ขนาดใหญ่ 5	3 ส.ค. 2559	16.00-17.00 น.	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
ขนาดกลาง 1	23 ก.ค. 2559	9.00-10.00 น.	ผู้จัดการฝ่ายผลิตและหัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดกลาง 2	23 ก.ค. 2559	11.00-12.00 น.	หัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดกลาง 3	30 ก.ค. 2559	9.00-10.00 น.	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ขนาดกลาง 4	30 ก.ค. 2559	11.00-12.00 น.	หัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดกลาง 5	3 ส.ค. 2559	11.00-12.00 น.	ผู้จัดการ โรงงานและหัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดเล็ก 1	18 ก.ค. 2559	15.00-16.00 น.	หัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดเล็ก 2	23 ก.ค. 2559	13.00-14.00 น.	หัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดเล็ก 3	23 ก.ค. 2559	15.00-16.00 น.	หัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดเล็ก 4	30 ก.ค. 2559	13.00-14.00 น.	เจ้าของธุรกิจและหัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดเล็ก 5	4 ส.ค. 2559	11.00-12.00 น.	หัวหน้าฝ่ายบุคคลและหัวหน้างาน

**3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data)** ทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว จังหวัดสมุทรสาคร และธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล จากเอกสารที่เผยแพร่โดยหน่วยงานต่างๆ ทั้ง ภาครัฐและเอกชน เช่น สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น

**ข้อจำกัดในการศึกษา** รายงานผลการศึกษาไม่ระบุชื่อหน่วยธุรกิจตามความประสงค์ของหน่วยธุรกิจที่ให้ข้อมูล

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การจำแนกประเภทหรือการจัดหมวดหมู่ข้อมูลและ  
การวิเคราะห์เนื้อหา



## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร” ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับการนำข้อมูลทุติยภูมิมาประกอบเป็นเชิงพรรณนา ผลการศึกษานำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 2 การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 ปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

#### ตอนที่ 1 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร

##### 1.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดชายทะเลตั้งอยู่ริมแม่น้ำท่าจีนและปากอ่าวไทย อยู่ในเขตพื้นที่ภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย เป็นจังหวัดปริมณฑลกรุงเทพมหานคร มีระยะห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 30 กิโลเมตร มีพื้นที่ 872.34 ตารางกิโลเมตร เป็นเมืองแห่งเศรษฐกิจที่มีศักยภาพทั้งทางด้านการอุตสาหกรรม การประมงและการเกษตรกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ทำให้มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมามากที่สุดในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร จากสถิติแรงงานต่างด้าว จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือ ณ เดือนเมษายน 2559 มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานถูกต้องตามกฎหมายของจังหวัดสมุทรสาครทั้งสิ้น 219,240 คน ซึ่งพบว่าแรงงานเมียนมามีจำนวนสูงที่สุดถึงร้อยละ 90 หรือ 196,668 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2559) ซึ่งเมื่อจำแนกแรงงานต่างด้าวในกลุ่มธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลพบว่ามีจำนวน 128,986 คน คิดเป็นร้อยละ 58.83 ของจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด โดยแบ่งเป็นแรงงานเพศหญิง 72,232 คน และเพศชาย 56,754 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2559)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและอัตราเพิ่มของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร  
ข้อมูล ณ เดือนเมษายน 2559

พ.ศ.	จำนวนแรงงานต่างด้าว (คน)	อัตราเพิ่ม (ร้อยละ)
2555	130,139	-
2556	231,823	78.13
2557	266,031	14.76
2558	172,697	-35.08
2559	219,240	26.95
<b>เฉลี่ย</b>	<b>203,986</b>	<b>21.19</b>

ที่มา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ระหว่าง พ.ศ. 2555 – 2559 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยมีอัตราเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 21.19

## 1.2 จำนวนธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร

ตารางที่ 4.2 จำนวนและอัตราเพิ่มของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกับแรงงานต่างด้าว  
ในจังหวัดสมุทรสาคร

พ.ศ.	ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล		แรงงานต่างด้าว	
	จำนวน	อัตราเพิ่ม (ร้อยละ)	จำนวน	อัตราเพิ่ม (ร้อยละ)
2555	587	-	94,272	-
2556	590	0.51	103,596	9.89
2557	594	0.68	106,800	3.09
2558	605	1.85	116,087	8.70
2559	615	1.65	128,986	11.71
<b>เฉลี่ย</b>	<b>598</b>	<b>1.17</b>	<b>109,948</b>	<b>8.20</b>

ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร



จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่าการเติบโตของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร ระหว่าง พ.ศ. 2555 - 2559 มีการเติบโตขึ้นทุกปี โดยอัตราเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 1.17 ส่งผลให้เกิดการใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย โดยมีอัตราเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 8.20

ตารางที่ 4.3 การกระจายตัวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอต่างๆ ของจังหวัดสมุทรสาคร

พ.ศ.	รวม	อำเภอเมือง		อำเภอกระทุ่มแบน		อำเภอบ้านแพ้ว	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2556	590	527	89.32	60	10.17	3	0.51
2557	594	529	89.06	61	10.27	4	0.67
2558	605	541	89.42	59	9.75	5	0.83
2559	615	551	89.60	60	9.75	4	0.65
<b>เฉลี่ย</b>		<b>534</b>	<b>89.28</b>	<b>60</b>	<b>10.09</b>	<b>4</b>	<b>0.63</b>

ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ตั้งอยู่ในพื้นที่ของอำเภอเมืองมากที่สุด เฉลี่ยร้อยละ 89.28 รองลงมาอยู่ที่ อำเภอกระทุ่มแบนเฉลี่ยร้อยละ 10.09 และน้อยที่สุดอยู่ที่อำเภอบ้านแพ้วเฉลี่ยร้อยละ 0.63

## ตอนที่ 2 การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

### 2.1 ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.4 ตัวแทนธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครที่สัมภาษณ์  
จำแนกตามขนาดของธุรกิจ

ขนาดของธุรกิจ	ตำแหน่งงานผู้ให้สัมภาษณ์
ขนาดใหญ่ 1	ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
ขนาดใหญ่ 2	ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
ขนาดใหญ่ 3	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
ขนาดใหญ่ 4	ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
ขนาดใหญ่ 5	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
ขนาดกลาง 1	ผู้จัดการฝ่ายผลิตและหัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดกลาง 2	หัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดกลาง 3	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ขนาดกลาง 4	หัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดกลาง 5	ผู้จัดการ โรงงานและหัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดเล็ก 1	หัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดเล็ก 2	หัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดเล็ก 3	หัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดเล็ก 4	เจ้าของธุรกิจและหัวหน้าฝ่ายบุคคล
ขนาดเล็ก 5	หัวหน้าฝ่ายบุคคลและหัวหน้างาน

จากตารางที่ 4.4 ผู้รับผิชอบเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจแปรรูปขนาดใหญ่ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนผู้รับผิชอบของธุรกิจขนาดกลาง และขนาดเล็ก ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ได้แก่ ประเภทของธุรกิจที่ดำเนินการ และตลาดสินค้า และจำนวนพนักงาน จำแนกตามขนาดของธุรกิจ ดังตารางที่ 4.5-4.7 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.5 ประเภทของธุรกิจที่ดำเนินการและตลาดสินค้า

ขนาดของ ธุรกิจ	ประเภทธุรกิจ				ตลาดสินค้า	
	การแปรรูป เบื้องต้น	การแปรรูป พื้นเมือง	การแปรรูป สัตว์น้ำ และ ผลิตภัณฑ์	อื่นๆ	ตลาด ใน ประเทศ	ตลาด ส่งออก
ขนาดใหญ่ 1	✓		✓		✓	✓
ขนาดใหญ่ 2	✓		✓		✓	✓
ขนาดใหญ่ 3	✓		✓		✓	✓
ขนาดใหญ่ 4			✓		✓	✓
ขนาดใหญ่ 5				✓	✓	✓
ขนาดกลาง 1	✓		✓		✓	
ขนาดกลาง 2			✓		✓	
ขนาดกลาง 3			✓		✓	✓
ขนาดกลาง 4			✓		✓	✓
ขนาดกลาง 5			✓		✓	✓
ขนาดเล็ก 1			✓		✓	
ขนาดเล็ก 2	✓				✓	
ขนาดเล็ก 3			✓		✓	
ขนาดเล็ก 4			✓		✓	
ขนาดเล็ก 5	✓		✓		✓	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกลุ่มตัวอย่างเริ่มตั้งแต่การแปรรูปเบื้องต้น เช่น การชำแหละ แคะ ล้าง จนถึงการแปรรูปสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์ เช่น ปลาหมึกกระป๋อง ผลิตภัณฑ์ กุ้งเทียม ก้ามปูเทียม ปลาแพนด้า กุ้งกระเบิด กุ้งทิพย์ ธุรกิจขนาดใหญ่มีตลาดส่งออกทั้งภายในประเทศ และส่งออกไปต่างประเทศ ธุรกิจแปรรูปขนาดกลาง มี 3 รายที่มีตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ และอีก 2 รายเป็นตลาดภายในประเทศ และธุรกิจขนาดเล็กทั้ง 5 ราย มีตลาดภายในประเทศอย่างเดียว

ตารางที่ 4.6 จำนวนพนักงานและจำนวนแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของธุรกิจ

ขนาดของธุรกิจ	พนักงานรวม	สัญชาติเมียนมา			สัญชาติลาว			สัญชาติกัมพูชา		
		เพศชาย	เพศหญิง	รวม	เพศชาย	เพศหญิง	รวม	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
ขนาดใหญ่ 1	10,750	2,993	5,557	8,550	-	-	-	-	-	-
ขนาดใหญ่ 2	3,210	1,053	1,287	2,340	-	-	-	-	-	-
ขนาดใหญ่ 3	5,500	1,849	2,451	4,300	-	-	-	-	-	-
ขนาดใหญ่ 4	10,100	2,528	5,372	7,900	-	-	-	-	-	-
ขนาดใหญ่ 5	8,420	2,340	5,210	7,550	-	-	-	-	-	-
<b>เฉลี่ย</b>	<b>7,596</b>	<b>2,153</b>	<b>3,975</b>	<b>6,128</b>	-	-	-	-	-	-
ขนาดกลาง 1	893	209	511	720	-	-	-	-	-	-
ขนาดกลาง 2	430	122	228	350	-	-	-	-	-	-
ขนาดกลาง 3	320	105	145	250	-	-	-	-	-	-
ขนาดกลาง 4	580	148	302	450	-	-	-	-	-	-
ขนาดกลาง 5	350	84	186	270	-	-	-	-	-	-
<b>เฉลี่ย</b>	<b>515</b>	<b>134</b>	<b>274</b>	<b>408</b>	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ขนาดของธุรกิจ	พนักงานรวม	สัญญาติเมียนมา			สัญญาติลาว			สัญญาติกัมพูชา		
		เพศชาย	เพศหญิง	รวม	เพศชาย	เพศหญิง	รวม	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
ขนาดเล็ก 1	102	36	51	87	-	-	-	-	-	-
ขนาดเล็ก 2	150	49	61	110	-	-	-	-	-	-
ขนาดเล็ก 3	180	67	73	140	-	-	-	-	-	-
ขนาดเล็ก 4	100	29	46	75	-	-	-	-	-	-
ขนาดเล็ก 5	200	59	101	160	-	-	-	-	-	-
<b>เฉลี่ย</b>	<b>146</b>	<b>48</b>	<b>66</b>	<b>114</b>	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามขนาดของธุรกิจ

ขนาด ของธุรกิจ	ร้อยละของแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เทียบกับพนักงานรวม	ร้อยละจำแนกตามเพศแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมา		
		เพศชาย	เพศหญิง	รวม
ขนาดใหญ่ 1	79.53	35.01	64.99	100
ขนาดใหญ่ 2	72.90	45.00	55.00	100
ขนาดใหญ่ 3	78.18	43.00	57.00	100
ขนาดใหญ่ 4	78.22	32.00	68.00	100
ขนาดใหญ่ 5	89.67	30.99	69.01	100
<b>เฉลี่ย</b>	<b>80.67</b>	<b>35.13</b>	<b>64.87</b>	<b>100</b>
ขนาดกลาง 1	80.63	29.03	70.97	100
ขนาดกลาง 2	81.40	34.86	65.14	100
ขนาดกลาง 3	78.13	42.00	58.00	100
ขนาดกลาง 4	77.59	32.89	67.11	100
ขนาดกลาง 5	77.14	31.11	68.89	100
<b>เฉลี่ย</b>	<b>79.22</b>	<b>32.84</b>	<b>67.16</b>	<b>100</b>
ขนาดเล็ก 1	85.29	41.38	58.62	100
ขนาดเล็ก 2	73.33	44.55	55.45	100
ขนาดเล็ก 3	77.78	47.86	52.14	100
ขนาดเล็ก 4	75.00	38.67	61.33	100
ขนาดเล็ก 5	80.00	36.88	63.13	100
<b>เฉลี่ย</b>	<b>78.08</b>	<b>42.11</b>	<b>57.89</b>	<b>100</b>

แรงงานต่างด้าวที่ศึกษาได้ศึกษาเฉพาะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล  
ที่ทำงานประเภท กรรมกร จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล  
กลุ่มตัวอย่างในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เป็นแรงงานชาวเมียนมาทั้งหมด โดยเป็นแรงงาน  
2 ประเภทคือ 1) แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทย

กับประเทศคู่ภาคี (MOU) 2) แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ โดยธุรกิจแปรรูปขนาดใหญ่ มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมาคือธุรกิจขนาดกลาง และธุรกิจขนาดเล็กตามลำดับ

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ร้อยละของแรงงานต่างด้าวเฉลี่ยเมื่อเทียบกับแรงงานทั้งหมด อยู่ในช่วงร้อยละ 78-80 และในกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา มีการจ้างแรงงานหญิงมากกว่า แรงงานชาย โดยมีการจ้างแรงงานหญิงอยู่ในช่วงร้อยละ 57-65 และแรงงานชายอยู่ในช่วงร้อยละ 32-42

## 2.2 เหตุผลในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกลุ่มตัวอย่าง

ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการแรงงานต่างด้าวเพื่อนำมาใช้ ในภาคการผลิต (แรงงานระดับล่าง) เนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

**2.2.1 ทำให้ต้นทุนของธุรกิจต่ำลง** ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลเป็นธุรกิจที่ต้องใช้ แรงงานเป็นจำนวนมาก แม้ว่าอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวไม่น้อยกว่าแรงงานขั้นต่ำ แต่ก็ถูกกว่า แรงงานไทยที่ต้องมีการจ่ายค่าแรงงานมากกว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวจึงเป็นการสร้างความได้เปรียบ ทางการแข่งขันให้กับหน่วยธุรกิจ

**2.2.2 ลักษณะส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าว** คือ ความอดทน และไม่เลิกงาน สามารถทำงานได้ทุกประเภทและทุกรูปแบบ นอกจากนั้นแรงงานต่างด้าวยังมีวินัยในการทำงาน เคารพและเชื่อฟังหัวหน้างาน

**2.2.3 ด้านสวัสดิการ** เมื่อเปรียบเทียบแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยชอบเรียกร้องสวัสดิการมากกว่าแรงงานต่างด้าว เช่น เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ ค่าอาหาร รถรับส่ง โบนัสประจำปี เป็นต้น

**2.2.4 การขาดแคลนแรงงานไทย** เนื่องจากแรงงานไทยมักเลิกงาน ประกอบกับ การทำงานในธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลเป็นงานที่หนัก งานที่มีกลิ่นเหม็น ต้องใช้แรง และระยะเวลา การทำงานนาน ต้องทำงานเป็นกะสลับระหว่างกลางวันกับกลางคืน ทำให้แรงงานไทยไม่นิยมทำงาน ในธุรกิจประเภทนี้

## 2.3 การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกลุ่มตัวอย่าง

การจัดการแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์งานและการวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว
2. การจัดหาแรงงานต่างด้าว
3. การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าว
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าว
5. การฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานต่างด้าว

## 6. การดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

### 2.3.1 การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลขนาดใหญ่

#### 1) การวิเคราะห์งานและการวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว

(1) การวิเคราะห์งาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของธุรกิจก่อน แล้วจึงทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบของแรงงานต่างด้าวที่ต้องการ แล้วสร้างคำพรรณนา ลักษณะงาน (job description : JD) ที่เป็นภาษาอังกฤษ และภาษาเมียนมา ซึ่งประกอบด้วย ชื่อ ตำแหน่งงาน: พนักงานฝ่ายผลิต กลุ่มงาน: ฝ่ายผลิตกุ้ง หน่วยงาน: ผลิต ผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบหลัก คำอธิบายคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน (job specification : JS) จะกำหนดอายุ 18 ปีขึ้นไป-40 ปี งานบางประเภท จะระบุเพศที่ต้องการ ประสบการณ์การทำงานในงานฝ่ายผลิต 6 เดือนขึ้นไป และคุณสมบัติอื่น เช่น สามารถทำงานเป็นกะได้ สามารถทำงานล่วงเวลาได้

(2) การวางแผนกำลังแรงงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะประชุมกับผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายผลิต กำหนดการประชุมทุกเดือน ทำให้ทราบแผนการผลิตล่วงหน้าเป็นเดือน และสามารถวางแผนกำลังแรงงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยแบ่งการวางแผนกำลังแรงงานเป็น 3 ช่วงการผลิตดังนี้

ก. อัตราผลิตมากกว่าปกติ มีการรับคำสั่งซื้อ (ออเดอร์) มากหรือเร่งด่วน จะใช้วิธีการให้ทำงานล่วงเวลามากขึ้น

ข. อัตราการผลิตปกติ จะรับกำลังแรงงานตามอัตราที่ขาด

ค. อัตราการผลิตน้อยกว่าปกติ จะแบ่งการทำงานเป็น 3 กะ โดยไม่มีการทำงานล่วงเวลา แบ่งการทำงานดังนี้

กะที่ 1 เข้าทำงาน 08.00 น. - 17.00 น.

กะที่ 2 เข้าทำงาน 17.00 น. - 01.00 น.

กะที่ 3 เข้าทำงาน 01.00 น. - 08.00 น.

ทั้งนี้การทำงานเป็นกะของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล หมายถึง เวลาในการทำงานนับชั่วโมงทำงาน 8 ชั่วโมง โดยสลับช่วงเวลากลางวันกับกลางคืนครั้งละ 1-2 สัปดาห์

#### 2) การจัดหาแรงงานต่างด้าว

(1) การสรรหาแรงงานต่างด้าว มี 2 วิธี ดังนี้

ก. สรรหาระยะสั้น กรณีที่ต้องการแรงงานเร่งด่วน ดำเนินการสรรหาจาก 3 แหล่ง ดังนี้



ก) การประกาศเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างให้บุคคลภายในทราบ โดยการทำป้ายประกาศตามจุดต่างๆ เพื่อให้คนงานปัจจุบันพามาสมัครงานหรือเป็นการบอกต่อแรงงานต่างด้าวที่ต้องการทำงาน

ข) การประกาศรับสมัครหน้าสถานที่ทำงานหรือที่ชุมชน เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมาสมัครเอง

ค) การใช้นายหน้าจัดหางาน ถ้าธุรกิจต้องการแรงงานต่างด้าวเร่งด่วนก็จะใช้วิธีจัดหานายหน้าจัดหางาน ในกรณีนี้จะไม่ได้ถูกจ้างเป็นพนักงานประจำของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล

ข. สรรพหระยะยาว จะติดต่อกับหน่วยงานราชการเพื่อดำเนินการนำเข้าแรงงาน คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU)

(2) การคัดเลือกแรงงานต่างด้าว กระบวนการคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

ก. การกรอกแบบฟอร์มเป็นภาษาอังกฤษและภาษาเมียนมา  
 ข. การทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษ  
 ค. การสัมภาษณ์เป็นภาษาไทยเพื่อการสื่อสารกับคนงานต่างด้าวและมีล่ามเป็นผู้ช่วยในการสื่อสารกรณีที่สื่อสารไม่เข้าใจกัน

ง. การตรวจสอบประวัติ ต้องไม่มีคดีและต้องเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

จ. การตรวจสอบสุขภาพ ต้องไม่เป็นโรคติดต่อ ซึ่งข้อกำหนดการตรวจสอบสุขภาพทางธุรกิจจะมีการกำหนดโรงพยาบาลที่แรงงานต่างด้าวต้องเข้ารับการตรวจสอบสุขภาพก่อนการเข้าทำงาน

ฉ. การแจ้งผู้สมัครเพื่อรับเข้าทำงาน  
 สำหรับการทดสอบ กระทำโดยการทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษเป็นข้อเขียน และการทดสอบภาษาไทยเป็นแบบปากเปล่า การสัมภาษณ์ มีทั้งการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างจะเป็นในส่วนของหัวหน้างาน

ซึ่งขั้นตอนทั้งหมดจะใช้เวลาไม่เกิน 1 สัปดาห์ การจ้างงานจะไม่มีสัญญาจ้าง แต่จะกำหนดระยะเวลาทดลองงาน 120 วัน

### 3) การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าตอบแทนทั้งหมดจากการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

#### (1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ก. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ประกอบด้วย base pay หรือค่าตอบแทนทางตรงพื้นฐาน คิดคำนวณจากเวลาที่ใช้ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวโดยกำหนดค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และค่าล่วงเวลาการทำงานซึ่งตัวเลขการคูณชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาจะไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับนโยบายของธุรกิจ ซึ่งการคูณค่าล่วงเวลามีตั้งแต่ 1.0-2.0 เท่า และ variable pay ค่าตอบแทนทางตรงผันแปร คือ ค่าตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว หรือเรียกว่าเบี่ยชยันมีตั้งแต่ จำนวน 300-800 บาทต่อเดือน โดยมีเงื่อนไขการรับเบี่ยชยันคือ ไม่ขาดงาน ไม่ลาป่วย ไม่มาทำงานสาย ค่าเป้า หมายถึง เงินที่ได้จากการที่ผลิตได้จำนวนตามเป้าหมายที่ธุรกิจตั้งไว้ เช่น ตั้งเป้าหมายการผลิตปลาทูน่ากระป๋องต่อวัน ซึ่งค่าตอบแทนเหล่านี้จะจ่ายทุก 15 วัน โดยการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคาร ในส่วนอื่นๆ เป็นเงินโบนัสในปีที่ผลประกอบการดี เงินกู้ยืม เงินช่วยเหลืองานศพ

ข. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ประกอบด้วย ที่พักอาศัยให้อยู่ฟรี และมีสนามกีฬา สถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน ชุดเครื่องแบบ (ยูนิฟอร์ม) สิทธิวันลาหยุดนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เช่น การลาพักร้อน ลากลับประเทศ 15 วัน การตรวจสุขภาพประจำปี

(2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย กิจกรรมนันทนาการ เช่น กีฬาสี สถานที่ทำงานที่เอื้อให้กับแรงงานต่างด้าว เช่น ป้ายประกาศภาษาเมียนมา และ ภาษาอังกฤษ นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังได้รับสิทธิต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

### 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าว

การประเมินผลการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าว เป็น การเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายงานของธุรกิจ เพื่อการโยกย้ายงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคล เช่น จากพนักงานฝ่ายผลิต เป็นพนักงานคลังวัตถุดิบ หรือพนักงานขนส่ง การเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถวางแผนพัฒนารายได้ เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว โดยการประเมินผลแบ่งเป็น

(1) การประเมินผลตามระเบียบวินัยของบริษัท และการวางบทลงโทษ โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการลงโทษจะมีตั้งแต่การตักเตือนด้วยวาจา การตักเตือนด้วยเอกสาร การพักงาน จนถึงการไล่ออกโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

(2) การประเมินเวลาการทำงาน เช่น การขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย เพื่อเป็นเกณฑ์การจ่ายเบี้ยขยัน การประเมินการทำงานตามเป้าหมายที่ธุรกิจแปรรูปตั้งไว้ เพื่อเป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าเป้าหมายในการทำงาน

(3) การประเมินผลการทดลองงาน โดยมีระยะเวลากำหนด 120 วัน เพื่อเป็นเกณฑ์ในการทำงานต่อ การโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสมกว่า หรือ การเลิกจ้าง

(4) การประเมินเพื่อการปรับเงินรายปี โดยมีการประเมินทุก 4 เดือน เป็นคะแนนจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 40 และคะแนนจากหัวหน้างานร้อยละ 60

การเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว กรณีที่มีความผิดร้ายแรงจะไม่ได้รับการชดเชยใดๆ จากธุรกิจและกรณีลักทรัพย์และยาเสพติดหรือความผิดอื่นทางคดีอาญาที่จะมีการดำเนินคดีตามกฎหมาย

กรณีการลาออกอย่างถูกต้องตามระเบียบของธุรกิจคือลาออกล่วงหน้า 15 วัน จะได้เงินค่าจ้าง และที่มีอายุงานเกิน 10 ปี จะได้รับเงินพิเศษ

#### 5) การฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานต่างด้าว

การฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม การพัฒนาแผนการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม

ประเภทการฝึกอบรม แบ่งได้เป็น 3 ประเภท

(1) การฝึกอบรมเมื่อเข้าทำงาน การปฐมนิเทศซึ่งเป็นกระบวนการในการสร้างความคุ้นเคยแก่บุคลากรใหม่ในเรื่องพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น กฎระเบียบของหน่วยธุรกิจ ภาพรวมของหน่วยธุรกิจ

(2) การฝึกอบรมในงาน การฝึกอบรมในงานที่ปฏิบัติแก่แรงงานต่างด้าวขณะปฏิบัติงานจริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ โดยการใช้วิธีการแยกพื้นที่ของแรงงานต่างด้าวเข้าใหม่โดยให้มีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำซึ่งใช้เวลาประมาณ 1-2 สัปดาห์ ก่อนเข้ากระบวนการผลิตจริง

(3) การฝึกอบรมนอกงาน แรงงานต่างด้าวได้รับการฝึกอบรมนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน อาทิ การฝึกอบรมตามที่กฎหมายกำหนด เช่น อบรมดับเพลิง อบรมความปลอดภัย และการอบรมพลังงาน ซึ่งการอบรมดังกล่าวจะเป็นภาคส่วนของหน่วยธุรกิจที่มีเจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายทำหน้าที่ฝึกอบรมให้มีการจ้างหน่วยงานราชการบางส่วนเข้ามาฝึกอบรม เช่น อบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน การอบรมวินัยการจราจร โดย สถานีตำรวจนคร เมืองสมุทรสาคร และมีการทำโครงการ เช่น lean production จะมีเจ้าหน้าที่จากบริษัทเอกชนเข้ามา ฝึกอบรม

6) การดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

การดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานทั้งหมดซึ่งรวมถึง แรงงานต่างด้าว โดยมีทีมความปลอดภัย ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย 5 ประเภท ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยหัวหน้างาน โดยมีหน้าที่ 9 ข้อดังนี้

ก. กำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่รับผิดชอบปฏิบัติตาม ข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัย

ข. วิเคราะห์งานในหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อค้นหาความเสี่ยงหรือ อันตรายเบื้องต้น

ค. สอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ง. ตรวจสอบสภาพการทำงาน ของเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย ก่อนลงมือปฏิบัติงานประจำวัน

จ. กำกับ ดูแล การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ของผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ

ฉ. รายงานการประสบอันตราย การเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงาน ของผู้ได้บังคับบัญชา

ช. ตรวจสอบหาสาเหตุการประสบอันตราย การเจ็บป่วย อันเนื่องมา การทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังไป

ซ. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ฅ. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่เจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารมอบหมาย

(2) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเทคนิค โดยมีหน้าที่ 6 ข้อดังนี้

ก. ตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข. วิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตราย รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกัน และขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง

ค. แนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัย  
ไว้ในสถานประกอบการ

ง. ตรวจสอบหาสาเหตุการประสบอันตราย การเจ็บป่วย อันเนื่องมา  
จากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุ

จ. รวบรวมสถิติ จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบ  
อันตราย การเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง

ฉ. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้าง  
มอบหมาย

(3) *เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเทคนิคขั้นสูง* โดยมีหน้าที่ 9 ข้อดังนี้

ก. ตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับ  
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข. วิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตราย รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกัน  
และขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง

ค. วิเคราะห์แผนงาน โครงการ รวมทั้งข้อเสนอแนะของหน่วยงาน  
ต่างๆ และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง

ง. ตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของสถานประกอบการกิจกาให้เป็นไป  
ตามแผนงาน โครงการหรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

จ. แนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัย

ฉ. แนะนำฝึกสอน อบรมลูกจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจาก  
เหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

ช. ตรวจสอบหาสาเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย อันเนื่องมา  
จากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งเสนอแนะต่อนายจ้าง เพื่อป้องกันการเกิดเหตุ

ซ. รวบรวมสถิติ จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบ  
อันตราย การเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง

ฌ. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้าง  
มอบหมาย

(4) *เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ* โดยมีหน้าที่ 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

ก. ตรวจสอบ และเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับ  
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ข. วิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตราย รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันหรือขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง
- ค. ประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- ง. วิเคราะห์แผนงาน โครงการ รวมทั้งข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่างๆ และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง
- จ. ตรวจสอบการปฏิบัติงานของสถานประกอบการให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน
- ฉ. แนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัย
- ช. แนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน
- ซ. ตรวจสอบ และประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือดำเนินการร่วมกับบุคคล หรือหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับรอง หรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน รายงานในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบการ
- ฌ. เสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานประกอบการ และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- ญ. ตรวจสอบสาเหตุ และวิเคราะห์การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุ
- ฎ. รวบรวมสถิติ วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง
- ฏ. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย
- (5) *เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยบริหาร* โดยมีหน้าที่ 4 ข้อ ดังต่อไปนี้
- ก. กำกับ ดูแล เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับซึ่งอยู่ในบังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร
- ข. เสนอแผนงานโครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อนายจ้าง

ค. ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามการดำเนินงาน เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการเพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสม

ง. กำกับ ดูแล และติดตามให้มีการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามที่ได้รับรายงานหรือตามข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน คณะกรรมการ หรือ หน่วยงานความปลอดภัย

### 2.3.2 การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลขนาดกลาง

#### 1) การวิเคราะห์งานและการวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว

(1) การวิเคราะห์งาน ในธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลขนาดกลาง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งรวมถึงแรงงานต่างด้าวอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายบุคคล ฝ่ายบุคคลจะทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ แล้วสร้างคำพรรณนาลักษณะงาน (job description: JD) เป็นภาษาอังกฤษ และ ภาษาเมียนมา ซึ่งประกอบด้วย ชื่อตำแหน่งงาน เช่น ผลิตกุ้ง หน่วยงาน ฝ่ายผลิต ผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบหลัก คำอธิบายคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน (job specification: JS) จะกำหนดอายุ 18 ปีขึ้นไป-35 ปี และ คุณสมบัติอื่น เช่น สามารถทำงานเป็นกะได้ สามารถทำงานล่วงเวลาได้

(2) การวางแผนกำลังแรงงาน ทางหัวหน้าฝ่ายบุคคลจะประชุมกับผู้บริหาร และผู้จัดการฝ่ายผลิตกำหนดการประชุมทุกเดือน ทำให้ทราบแผนการผลิตล่วงหน้าเป็นเดือนและสามารถวางแผนการใช้กำลังแรงงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยแบ่งการวางแผนกำลังแรงงานเป็น 3 ช่วงการผลิตเหมือนธุรกิจขนาดใหญ่ แต่จะแตกต่างกันในการวางแผนกำลังแรงงานดังนี้

ก. อัตราผลิตมากกว่าปกติ มีการรับคำสั่งซื้อ (ออเดอร์) มากหรือเร่งด่วนจะใช้วิธีการให้ทำงานล่วงเวลามากขึ้น

ข. อัตราการผลิตปกติ จะรับคำสั่งแรงงานตามอัตราที่ขาด

ค. อัตราการผลิตน้อยกว่าปกติ จะแบ่งการทำงานเป็น 2 กะ โดยแบ่งการทำงานดังนี้

กะที่ 1 เข้าทำงาน 08.00 น. - 17.00 น.

กะที่ 2 เข้าทำงาน 17.00 น. - 01.00 น.

#### 2) การจัดหาแรงงานต่างด้าว

(1) การสรรหาแรงงานต่างด้าว ทำการสรรหา 2 วิธี ดังนี้

ก. การทำป้ายประกาศตามจุดต่างๆ เพื่อให้คนงานปัจจุบันพามาสมัครงาน หรือเป็นการบอกต่อแรงงานต่างด้าวที่ต้องการทำงาน โดยมีแรงจูงใจเป็นคำแนะนำให้กับคนที่แนะนำ

เข้ามาทำงานโดยจ่ายให้หลังจากผ่านการทดลองงาน

ข. การทำป้ายประกาศรับสมัครหน้าสถานที่ทำงาน เพื่อให้แรงงาน

ต่างด้าวมาสมัครเอง

(2) การคัดเลือกแรงงานต่างด้าว เพื่อคัดสรรผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสม  
กับงาน กระบวนการคัดเลือกประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ก. การกรอกแบบฟอร์มเป็นภาษาอังกฤษและภาษาเมียนมา

ข. การสัมภาษณ์เป็นภาษาไทย

ค. การตรวจสุขภาพ ต้องไม่เป็นโรคติดต่อซึ่งข้อกำหนดการตรวจ  
สุขภาพทางธุรกิจจะมีการกำหนดโรงพยาบาลที่แรงงานต่างด้าว ต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพก่อน  
การทำงาน

ง. การแจ้งผู้สมัครเพื่อรับเข้าทำงาน

สำหรับการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างโดย  
หัวหน้าฝ่ายบุคคล และหัวหน้างาน

ซึ่งขั้นตอนทั้งหมดใช้เวลา 3 วันทำการ ไม่มีสัญญาจ้างงาน

3) การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าตอบแทน  
จากการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ก. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ประกอบด้วย base pay หรือ  
ค่าตอบแทนทางตรงพื้นฐาน คิดคำนวณจากเวลาที่ใช้ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวโดยกำหนด  
ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และค่าล่วงเวลาการทำงานซึ่งตัวเลขการคูณชั่วโมงการ  
ทำงานล่วงเวลาจะไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับนโยบายของธุรกิจ ซึ่งการคูณค่าล่วงเวลามีตั้งแต่ 1.0-2.0 เท่า  
และ variable pay ค่าตอบแทนทางตรงผันแปร คือ ค่าตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของ  
แรงงานต่างด้าวหรือเรียกว่าเบี่ยชยันมีตั้งแต่ จำนวน 300-500 บาทต่อเดือน โดยมีเงื่อนไขการรับเบี่ยชยัน  
คือ ไม่ขาดงาน ไม่ลาป่วย ไม่มาทำงานสาย ซึ่งค่าตอบแทนเหล่านี้จะจ่ายทุก 15 วัน โดยการโอนเงิน  
เข้าบัญชีธนาคาร

ข. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ประกอบด้วยพักอาศัยให้อยู่ฟรี  
ชุดเครื่องแบบ (ยูนิฟอร์ม) สิทธิวันลาหยุดนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เช่น การลาพักร้อน  
ลากลับประเทศ 20 วัน การตรวจสุขภาพประจำปี

(2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย กิจกรรมนันทนาการ เช่น  
กีฬา สโมสร สถานที่ทำงานที่เอื้อให้กับแรงงานต่างด้าว เช่น ป้ายประกาศภาษาเมียนมา และภาษาอังกฤษ



#### 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าว การประเมินผล

การปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าว เป็นการเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายงานของธุรกิจ เพื่อการโยกย้ายงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคล การเลื่อนตำแหน่ง วางแผนพัฒนารายได้ เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว โดยการประเมินผลแบ่งเป็น

(1) การประเมินผลตามระเบียบวินัยของบริษัท และการวางบทลงโทษโดยฝ่ายบุคคล ซึ่งการลงโทษ จะมีตั้งแต่การตักเตือน จนถึงการไล่ออกโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

(2) การประเมินเวลาการทำงาน เช่น การขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย เพื่อเป็นเกณฑ์การจ่ายเบี่ยชยัน

(3) การประเมินผลการทดลองงาน โดยมีระยะเวลากำหนด 120 วัน เพื่อเป็นเกณฑ์ในการทำงานต่อ การโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสมกว่า หรือ การเลิกจ้าง

(4) การประเมินเพื่อการปรับเงินรายปี โดยมีการประเมินทุก 6 เดือน เป็นคะแนนจากฝ่ายบุคคล ร้อยละ 30 และคะแนนจากหัวหน้างาน ร้อยละ 70 การประเมินเหมือนธุรกิจขนาดใหญ่แตกต่างกันที่ระยะเวลาในการประเมินผลและร้อยละของสัดส่วนคะแนน

การเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว กรณีที่มีความผิดร้ายแรงจะ ไม่ได้รับการชดเชยใดๆ จากธุรกิจและถ้ามีความผิดทางคดีอาญาก็จะมีการดำเนินคดีตามกฎหมาย

กรณีการลาออกอย่างถูกต้องตามระเบียบของธุรกิจแปรรูปคือลาออกล่วงหน้า 15 วัน จะได้เงินค่าจ้าง

5) การฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานต่างด้าว การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น โดยฝ่ายบุคคล จะทำการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม การพัฒนาแผนการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม

ประเภทการฝึกอบรม แบ่งได้เป็น 3 ประเภท

(1) การฝึกอบรมเมื่อเข้าทำงาน การปฐมนิเทศซึ่งเป็นกระบวนการในการสร้างความคุ้นเคยแก่บุคลากรใหม่ในเรื่องพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น กฎระเบียบของหน่วยธุรกิจ ภาพรวมของหน่วยธุรกิจ

(2) การฝึกอบรมในงาน การฝึกอบรมในงานที่ปฏิบัติแก่แรงงานต่างด้าวขณะปฏิบัติงานจริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ โดยมีพี่เลี้ยงคอยแนะนำ

(3) การฝึกอบรมนอกงาน แรงงานต่างด้าวได้รับการฝึกอบรมนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน อาทิ การฝึกอบรมตามที่กฎหมายกำหนด เช่น อบรมดับเพลิง อบรมความปลอดภัย

และการอบรมพลังงาน ซึ่งการอบรมดังกล่าวจะเป็นภาคส่วนของหน่วยธุรกิจที่มีเจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายฝึกรวมให้ มีจ้างหน่วยงานราชการบางส่วนเข้ามาฝึกรวม เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน การฝึกรวมเรื่องอื่นจากวิทยากรฝ่ายนอก เช่น การอบรมภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

6) การดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว การดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว หน่วยธุรกิจจะมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยทั้งหมด 3 ประเภท ดังนี้ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเทคนิค และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ เจ้าหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยประเภทต่างๆ มีหน้าที่เช่นเดียวกับธุรกิจขนาดใหญ่

### 2.3.3 การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลขนาดเล็ก

#### 1) การวิเคราะห์งานและการวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว

(1) การวิเคราะห์งาน ทางหัวหน้าฝ่ายบุคคลจะทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่มีการสร้างคำพรรณนาลักษณะงาน (job description: JD) และคำอธิบายคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน (job specification : JS) ที่เป็นลายลักษณ์อักษร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ใช้จะอยู่ภาคส่วนของภาคการผลิตจึงกำหนดคุณสมบัติ เช่น อายุ 18 ปีขึ้นไป-40 ปี เพศ และสามารถทำงานล่วงเวลาได้

(2) การวางแผนกำลังแรงงาน หัวหน้าฝ่ายบุคคลจะปรึกษากับผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายผลิตและมีการประชุมทุกเดือน ไม่มีการวางแผนกำลังแรงงานล่วงหน้า ถ้าช่วงที่มีการรับคำสั่งซื้อ (ออเดอร์) มากจะใช้วิธีการให้ทำงานล่วงเวลาการทำงานมากขึ้น

#### 2) การจัดหาแรงงานต่างด้าว

##### (1) การสรรหาแรงงานต่างด้าว ทำการสรรหา 2 วิธี ดังนี้

ก. การทำป้ายประกาศตามจุดต่างๆ เพื่อให้คนงานปัจจุบันพาแรงงานต่างด้าวมาสมัครงานหรือเป็นการบอกต่อแรงงานต่างด้าวที่ต้องการทำงาน

ข. การทำป้ายประกาศรับสมัครหน้าสถานที่ทำงาน เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมาสมัครเอง

(2) การคัดเลือกแรงงานต่างด้าว เพื่อคัดสรรผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน กระบวนการคัดเลือกประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ก. การกรอกแบบฟอร์มเป็นภาษาอังกฤษและภาษาเมียนมา

ข. การสัมภาษณ์เป็นภาษาไทยเพื่อการสื่อสารคนงานต่างด้าวที่ทางธุรกิจต้องการต้องสื่อสารภาษาไทยได้

ค. การตรวจสุขภาพ ต้องไม่เป็นโรคติดต่อ ซึ่งข้อกำหนดการตรวจสุขภาพทางธุรกิจแปรรูปจะมีการกำหนดโรงพยาบาลที่แรงงานต่างด้าวต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพก่อนการเข้าทำงาน

ง. แจ้งผู้สมัครเพื่อรับเข้าทำงาน

สำหรับการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างโดยหัวหน้าฝ่ายบุคคล และหัวหน้างาน

ซึ่งขั้นตอนทั้งหมดใช้ระยะเวลา 3 วันทำการไม่มีสัญญาจ้างงาน

### 3) การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน แบ่งออกเป็น

2 ประเภท ได้แก่

#### (1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ก. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ประกอบด้วย base pay หรือค่าตอบแทนทางตรงพื้นฐาน คิดคำนวณจากเวลาที่ใช้ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวโดยกำหนดค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และค่าล่วงเวลาการทำงานซึ่งตัวเลขการคูณชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาจะไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับนโยบายของธุรกิจซึ่งการคูณค่าล่วงเวลามีตั้งแต่ 1.0-2.0 เท่า และ variable pay ค่าตอบแทนทางตรงผันแปร คือ ค่าตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวหรือเรียกว่าเบี่ยชยันมีตั้งแต่ จำนวน 200-1,000 บาทต่อเดือน โดยมีเงื่อนไขการรับเบี่ยชยันคือ ไม่ขาดงาน ไม่ลาป่วย ไม่มาทำงานสาย ซึ่งค่าตอบแทนเหล่านี้จะจ่ายทุก 15 วัน โดยการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคาร

ข. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ประกอบด้วยพักอาศัยให้อยู่ฟรี ชุดเครื่องแบบ (ยูนิฟอร์ม) สิทธิวันลาหยุดนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เช่น การลาพักร้อน ลากลับประเทศ 15 วัน การตรวจสุขภาพประจำปี

(2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับ คือ สถานที่ทำงานที่เอื้อให้กับแรงงานต่างด้าว เช่น ป้ายประกาศภาษาเมียนมา และภาษาอังกฤษ

4) การประเมินผลการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าว เป็นการเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายงานของธุรกิจแปรรูป เพื่อการโยกย้ายงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคล การเลื่อนตำแหน่งวางแผนพัฒนารายได้ เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว โดยการประเมินผลแบ่งเป็น

(1) การประเมินผลตามระเบียบวินัยของบริษัท และการวางบทลงโทษโดยฝ่ายบุคคล ซึ่งการลงโทษ จะมีตั้งแต่การตักเตือน จนถึงการไล่ออกโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

(2) การประเมินเวลาการทำงาน เช่น การขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย เพื่อเป็นเกณฑ์ การจ่ายเบี้ยขยัน

(3) การประเมินผลการทดลองงานโดยมีระยะเวลากำหนด 90 วัน เพื่อเป็นเกณฑ์ ในการทำงานต่อ การโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสมกว่า หรือ การเลิกจ้าง

(4) การประเมินเพื่อการปรับเงินรายปี โดยมี การประเมินทุก 6 เดือน เป็นคะแนนจากฝ่ายบุคคล ร้อยละ 50 และคะแนนจากหัวหน้างาน ร้อยละ 50 การประเมินเหมือนธุรกิจขนาดใหญ่และขนาดกลาง แต่จะแตกต่างกันที่ระยะเวลาในการประเมินผลและร้อยละของสัดส่วนคะแนน

การเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว กรณีที่มีความผิดร้ายแรงจะไม่ได้รับ การชดเชยใดๆ จากธุรกิจและถ้ามีความผิดทางคดีอาญาก็จะมีการดำเนินคดีตามกฎหมาย

กรณีการลาออกอย่างถูกต้องตามระเบียบของธุรกิจแปรรูปคือลาออกล่วงหน้า 15 วัน จะได้เงินค่าจ้าง

5) การฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานต่างด้าว การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น โดยหัวหน้าฝ่ายบุคคล ทำการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม ประเภทการฝึกอบรม แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

(1) การฝึกอบรมเมื่อเข้าทำงาน การปฐมนิเทศซึ่งเป็นกระบวนการ ในการสร้างความคุ้นเคยแก่บุคลากรใหม่ในเรื่องพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น กฎระเบียบ ของหน่วยธุรกิจ ภาพรวมของหน่วยธุรกิจ

(2) การฝึกอบรมในงาน การฝึกอบรมในงานที่ปฏิบัติแก่แรงงานต่างด้าว ขณะปฏิบัติงานจริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติโดยมีพี่เลี้ยงคอยให้ คำแนะนำ

(3) การฝึกอบรมนอกงาน แรงงานต่างด้าวได้รับการฝึกอบรมนอกเหนือ จากการปฏิบัติงาน อาทิ การฝึกอบรมตามที่กฎหมายกำหนด เช่น อบรมดับเพลิง อบรมความปลอดภัย และการอบรมพลังงาน การฝึกอบรมเรื่องอื่นจากวิทยากรภายนอก เช่น การอบรมเรื่องภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณีของคนไทย

6) การดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว การดูแล ความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว หน่วยธุรกิจจะมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเทคนิค แต่ไม่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย

หัวหน้างานจะดูแลในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานและตรวจสอบอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเทคนิค จะเป็นในส่วนของช่างที่ดูแลตรวจเช็คเครื่องจักรให้มีความปลอดภัย

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบกิจกรรมในการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล  
กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของธุรกิจ

ธุรกิจขนาดใหญ่	ธุรกิจขนาดกลาง	ธุรกิจขนาดเล็ก
<b>1. การวิเคราะห์งานและการวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว</b>		
1.1 มีคำพรรณนาลักษณะงาน ประกอบด้วยชื่อตำแหน่งงาน กลุ่มงาน หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบหลัก	1.1 มีคำพรรณนาลักษณะงาน ประกอบด้วย ชื่อตำแหน่งงาน หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบหลัก	1. ไม่มีคำพรรณนาลักษณะงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร
1.2 มีคำอธิบายคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน จะกำหนดอายุ 18 ปีขึ้นไป เพศ ประสบการณ์การทำงานฝ่ายผลิต 6 เดือนขึ้นไป สามารถทำงานเป็นกะได้ สามารถทำงานล่วงเวลาได้	1.2 มีคำอธิบายคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน จะกำหนดอายุ 18 ปีขึ้นไป สามารถทำงานเป็นกะได้ สามารถทำงานล่วงเวลาได้	2. ไม่มีคำอธิบายคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน
1.3 การวางแผนกำลังแรงงานเป็น 3 ช่วงการผลิตดังนี้ 1) อัตราผลิตมากกว่าปกติใช้วิธีการทำงานล่วงเวลามากขึ้น 2) อัตราการผลิตปกติจะรับกำลังแรงงานตามอัตราที่ขาด 3) อัตราการผลิตน้อยกว่าปกติ จะแบ่งการทำงานเป็น 3 กะ โดยไม่มีการทำงานล่วงเวลา	1.3 การวางแผนกำลังแรงงาน เป็น 3 ช่วงการผลิตดังนี้ 1) อัตราผลิตมากกว่าปกติใช้วิธีการให้ทำงานล่วงเวลามากขึ้น 2) อัตราการผลิตปกติจะรับกำลังแรงงานตามอัตราที่ขาด 3) อัตราการผลิตน้อยกว่าปกติ ไม่มีการทำงานล่วงเวลา	3. การวางแผนกำลังแรงงาน ไม่มีการวางแผนกำลังแรงงานล่วงหน้า

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ธุรกิจขนาดใหญ่	ธุรกิจขนาดกลาง	ธุรกิจขนาดเล็ก
<b>2. การจัดหาแรงงานต่างด้าว</b>		
2.1 การสรรหาแรงงานต่างด้าว จะสรรหา 4 วิธี ดังนี้	2.1 การสรรหา แรงงานต่างด้าว จะสรรหา 2 วิธี ดังนี้	2.1 การสรรหาแรงงานต่างด้าว จะสรรหา 2 วิธี ดังนี้
1) การตีคประกาศภายในธุรกิจ	1) การตีคประกาศภายในธุรกิจ	1) การตีคประกาศภายในธุรกิจ
2) การตีคป้ายประกาศตามที่ชุมชน	2) การตีคป้ายประกาศตามที่ชุมชน	2) การตีคป้ายประกาศตามที่ชุมชน
3) นายหน้าจัดหางาน		
4) ตีคต่อหน่วยงานราชการ นำเข้าแรงงาน		
2.2 การคัดเลือค ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่	2.2 การคัดเลือค ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่	2.2 การคัดเลือค ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่
1) การกรอกแบบฟอร์ม	1) การกรอกแบบฟอร์ม	1) การกรอกแบบฟอร์ม
2) การทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษ	2) การสัมภาษณ์เป็นภาษาไทย	2) การสัมภาษณ์เป็นภาษาไทย
3) การสัมภาษณ์เป็นภาษาไทย	3) การตรวจสอบสุขภาพ	3) การตรวจสอบสุขภาพ
4) การตรวจสอบประวัติ	4) การแจ้งผู้สมัครเพื่อรับเข้าทำงาน	4) การแจ้งผู้สมัครเพื่อรับเข้าทำงาน
5) การตรวจสอบสุขภาพ		
6) การแจ้งผู้สมัครเพื่อรับเข้าทำงาน		
สำหรับการทดสอบ โดยทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษเป็นข้อเขียน มีการสัมภาษณ์ ทั้งแบบมีโครงสร้างและแบบไม่มีโครงสร้าง	การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง	การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

## ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ธุรกิจขนาดใหญ่	ธุรกิจขนาดกลาง	ธุรกิจขนาดเล็ก
<b>3. การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าว</b>		
3.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	3.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	3.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน
3.1.1 ทางตรง	3.1.1 ทางตรง	3.1.1 ทางตรง
- ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ	- ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ	- ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ
- ค่าล่วงเวลาการทำงาน	- ค่าล่วงเวลาการทำงาน	- ค่าล่วงเวลาการทำงาน
- เบี้ยขยัน	- เบี้ยขยัน	- เบี้ยขยัน
- ค่าเป้าหมาย		
- เงินโบนัส		
- เงินกู้ยืม		
- เงินช่วยเหลืองานศพ		
3.1.2 ทางอ้อม	3.1.2 ทางอ้อม	3.1.2 ทางอ้อม
- ที่พักอาศัย	- ที่พักอาศัย	- ที่พักอาศัย
- สนามกีฬา	- ลากลับประเทศ 20 วัน	- ลากลับประเทศ 15 วัน
- สถานที่รับเลี้ยงเด็ก	- ชุดเครื่องแบบ (ยูนิฟอร์ม)	- ชุดเครื่องแบบ (ยูนิฟอร์ม)
- ชุดเครื่องแบบ (ยูนิฟอร์ม)	- การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	- การตรวจสอบสุขภาพประจำปี
- การลาพักร้อน	- การลาพักร้อน	- การลาพักร้อน
- ลากลับประเทศ 15 วัน		- การตรวจสุขภาพประจำปี
- การตรวจสอบสุขภาพประจำปี		- การลาพักร้อน
3.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	3.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	3.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน
- กิจกรรมกีฬา	- กิจกรรมกีฬา	- กิจกรรมกีฬา
- ป้ายประกาศภาษาเมียนมา	- ป้ายประกาศภาษาเมียนมา	- ป้ายประกาศภาษาเมียนมา

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ธุรกิจขนาดใหญ่	ธุรกิจขนาดกลาง	ธุรกิจขนาดเล็ก
<b>4. การประเมินผลการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าว</b>		
4.1 การประเมินผลตามระเบียบ วินัยของธุรกิจ	4.1 การประเมินผลตามระเบียบ วินัยของธุรกิจ	4.1 การประเมินผล ตามระเบียบวินัย ของธุรกิจ
4.2 การประเมินเวลาการทำงาน เป็นเกณฑ์ การจ่ายเบี้ยขยัน	4.2 การประเมินเวลาการทำงาน เป็นเกณฑ์การจ่ายเบี้ยขยัน	4.2 การประเมินเวลา การทำงาน เป็น เกณฑ์การจ่าย เบี้ยขยัน
4.3 การประเมินการทำงานตาม เป้าหมาย	4.3 การประเมินผลการทดลองงาน ระยะเวลา 120 วัน	4.3 การประเมินผล การทดลองงาน ระยะเวลา 90 วัน
4.4 การประเมินผลการทดลองงาน ระยะเวลา 120 วัน	4.4 การประเมินเพื่อการปรับเงิน รายปี	4.4 การประเมินเพื่อ การปรับเงินรายปี
4.5 การประเมินเพื่อการปรับเงิน รายปี		
<b>5. การฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานต่างด้าว</b>		
5.1 การฝึกอบรมเมื่อเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ	5.1 การฝึกอบรมเมื่อเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ	5.1 การฝึกอบรมเมื่อ เข้าทำงาน การ ปฐมนิเทศ
5.2 การฝึกอบรมในงาน การ ฝึกอบรมในงานที่ปฏิบัติ	5.2 การฝึกอบรมในงาน การ ฝึกอบรมในงานที่ปฏิบัติ	5.2 การฝึกอบรม ในงาน การ ฝึกอบรมในงาน ที่ปฏิบัติ
5.3 การฝึกอบรมนอกงาน	5.3 การฝึกอบรมนอกงาน	5.3 การฝึกอบรม นอกงาน



ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ธุรกิจขนาดใหญ่	ธุรกิจขนาดกลาง	ธุรกิจขนาดเล็ก
<b>6. การดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว</b>		
ทีมความปลอดภัย	ทีมความปลอดภัย	ทีมความปลอดภัย
1. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย หัวหน้างาน	1. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย หัวหน้างาน	1. เจ้าหน้าที่ ความปลอดภัย
2. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเทคนิค	2. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเทคนิค	หัวหน้างาน
3. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเทคนิค ขั้นสูง	3. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ	2. เจ้าหน้าที่ความ ปลอดภัยเทคนิค
4. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ		
5. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยบริหาร		

จากตารางที่ 4.8 พบว่าธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 3 ขนาดได้ดำเนินการจัดการแรงงานต่างด้าว ครบทั้ง 6 กิจกรรม ได้แก่ 1. การวิเคราะห์งานและการวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว 2. การจัดหาแรงงานต่างด้าว 3. การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าว 4. การประเมินผลการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าว 5. การฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานต่างด้าว 6. การดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว แต่หน่วยธุรกิจแปรรูปแต่ละขนาดมีขั้นตอนแต่ละกิจกรรมในกระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน พบว่า ธุรกิจขนาดใหญ่ มีขั้นตอนแต่ละกิจกรรมในกระบวนการจัดการมากที่สุด รองลงมาคือธุรกิจขนาดกลาง และธุรกิจขนาดเล็กตามลำดับ

#### 2.4 การจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้อง

ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกลุ่มตัวอย่าง มีการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อทางสังคมที่ครอบคลุมถึงสิทธิมนุษยชน สภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน โดยได้นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับโรงงานแปรรูปในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย และมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทยเข้ามาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 จำนวนธุรกิจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับโรงงานแปรรูป  
ในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทยและมาตรฐานแรงงานไทย

ขนาดของธุรกิจ	จำนวนธุรกิจกลุ่มตัวอย่างที่ดำเนินการ	
	แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับ โรงงานแปรรูปในอุตสาหกรรมแปรรูป กุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย	มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2553)
ขนาดใหญ่	5	5
ขนาดกลาง	3	3
ขนาดเล็ก	0	0

จากตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนธุรกิจกลุ่มตัวอย่างที่นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับโรงงานแปรรูปในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย และมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ พบว่าธุรกิจได้ดำเนินการครอบคลุมทั้ง 2 เรื่อง แต่รายละเอียดการดำเนินงานแตกต่างกัน โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานตามมาตรฐานนี้ ที่เป็นข้อกำหนดทางด้านกฎหมาย ซึ่งธุรกิจต่างๆ ต้องมีการปฏิบัติตามอยู่แล้ว แต่การปฏิบัติที่คืบออกเหนือกฎหมายกำหนดเป็นในเรื่องของนโยบายบริษัท ทัศนคติ และเป้าหมายทางการตลาดโดยเฉพาะทางด้านตลาดที่ส่งออกต่างประเทศ จะมีการตรวจสอบจากลูกค้าต่างประเทศ โดยพบว่าธุรกิจขนาดใหญ่ทั้ง 5 ราย จะดำเนินการประกาศนโยบายบริษัท และตลาดส่งออกเป็นตลาดต่างประเทศ ส่วนธุรกิจขนาดกลาง มี 3 ราย ดำเนินการประกาศนโยบายบริษัท ส่วนธุรกิจขนาดเล็กแม้ว่าไม่ได้ดำเนินการประกาศเป็นนโยบายให้บุคคลภายนอกทราบแต่ก็มีการดำเนินการอยู่แล้วเป็นบางส่วน

### ตอนที่ 3 ปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษาปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าว ของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล  
กลุ่มตัวอย่าง ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า มีปัญหาเกิดขึ้นทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่

3.1 ปัญหาด้านการสื่อสาร แรงงานต่างด้าวที่รับเข้ามาทำงานกับหน่วยธุรกิจแปรรูป  
ถึงแม้จะมีการสอบสัมภาษณ์เป็นภาษาไทยแต่ก็สื่อสารกันได้เบื้องต้นเท่านั้น ขาดต่อการพัฒนาและ

การฝึกอบรม เนื่องจากวิทยากรเป็นคนไทย บางครั้งธุรกิจต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเพื่อจ้างล่ามเข้ามาแปลภาษา

3.2 ปัญหาการขาดความคิดริเริ่มและความสามารถในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเอง ให้ก้าวหน้าในอาชีพการงานยิ่งขึ้น ปัญหานี้จะพบมากในแรงงานต่างด้าวเพราะแรงงานต่างด้าวจะปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานอย่างเดียวเท่านั้น

3.3 ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ทางธุรกิจแปรรูปจะจัดให้มีกิจกรรมทางด้านต่างๆ เช่น นันทนาการ การท่องเที่ยว การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ แต่พบว่าแรงงานต่างด้าวไม่ค่อยให้ความร่วมมือ

3.4 ปัญหาความไม่มีระเบียบ เป็นปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ หอพักสกปรก มีขยะมาก การเปิดเพลงเสียงดังรบกวน

3.5 ปัญหาการลาออกจากงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า การขึ้นค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นตัวเงินที่เป็นค่าจ้างรายวันต้องดูแลแนวโน้มการขึ้นค่าจ้างของธุรกิจที่ตั้งใกล้เคียงกัน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะชักชวนกันไปทำงานที่ใหม่ที่ให้ค่าจ้างแรงงานสูงกว่า ส่งผลให้เกิดการออกจากงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ทำให้เกิดปัญหาในการวางแผนกำลังแรงงาน

3.6 ปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณี โดยเฉพาะพิธีกรรมที่เกี่ยวกับศาสนา แรงงานต่างด้าวจะนัดหยุดงานกันทั้งหมด เพื่อไปรวมตัวกันประกอบพิธีกรรม เช่น ชาวเมียนมาเชื่อสายมอญจะมีพิธี โคนจุก เทศกาลเข้าพรรษา และออกพรรษา เป็นต้น

3.7 การขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร หน่วยธุรกิจพบว่าแรงงานต่างด้าวจะไม่ค่อยรักองค์กรที่ตนทำงานแต่จะมาทำงานเพื่อค่าจ้างแรงงานเท่านั้น

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 เป็นการสรุปผลการศึกษา ประกอบด้วยวัตถุประสงค์การศึกษา วิธีการดำเนินการศึกษา และผลการศึกษา ส่วนที่ 2 การนำผลการศึกษามาอภิปรายผล และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. สรุปผลการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยวัตถุประสงค์การศึกษา วิธีการดำเนินการศึกษา และผลการศึกษา ดังนี้

##### 1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาสถานการณ์แรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร

1.1.2 เพื่อศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากร ประชากรในการศึกษาคือธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 90 ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง โดยธุรกิจที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างน้อยร้อยละ 70 ของแรงงานทั้งหมด และมีการดำเนินกิจการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 430 ราย (จากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร, 2559) จำแนกออกเป็น 3 ขนาด คือ ธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

**1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง** คือตัวแทนของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

- 1) **ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง** กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 ราย จำแนกเป็นธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 5 ราย
- 2) **การเลือกตัวอย่าง** เลือกตัวอย่างแบบเจาะจงจากธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล 3 ขนาด ขนาดละ 5 รายดังกล่าว

**1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา** ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และเครื่องบันทึกเสียง แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างโดยกำหนดให้เป็นคำถามปลายเปิด แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

- 1) ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล
- 2) การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล
- 3) ปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล

#### 1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data)** โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) 15 ราย ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นตัวแทนธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล
- 2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data)** ทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว จังหวัดสมุทรสาคร และธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล จากเอกสารที่เผยแพร่โดยหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น

**1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การจำแนกประเภทหรือการจัดหมวดหมู่ข้อมูล และการวิเคราะห์เนื้อหา

### 1.3 ผลการศึกษา

#### 1.3.1 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร

พบว่า ระหว่าง พ.ศ.2555 – 2559 แรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 21.19 ทั้งนี้จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดชายทะเลตั้งอยู่ริมแม่น้ำท่าจีนและปากอ่าวไทย เป็นเมืองแห่งเศรษฐกิจที่มีศักยภาพทั้งทางด้านการอุตสาหกรรม การประมงและการเกษตรกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ทำให้มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา มากที่สุดในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร จากสถิติแรงงานต่างด้าว จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือ ณ เดือนเมษายน 2559 มี

แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานถูกต้องตามกฎหมายของจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งสิ้น 219,240 คน ซึ่งพบว่าแรงงานเมียนมา มีจำนวนสูงที่สุดถึงร้อยละ 90 หรือ 196,668 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2559) ซึ่งเมื่อจำแนกแรงงานต่างด้าวในกลุ่มธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล พบว่ามีจำนวน 128,986 คน คิดเป็นร้อยละ 58.83 ของจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด โดยระหว่าง พ.ศ. 2555 – 2559 จำนวนธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 1.17 และมีการใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 8.20

### 1.3.2 การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

1) ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ที่ดำเนินการมีความแตกต่างกัน โดยมีการเริ่มกระบวนการผลิตตั้งแต่ การแกะ ล้าง ซ้ำแหละ แช่แข็ง และการแปรรูป เช่น ปลาหมึกกระป๋อง ผลิตปูเทียม กุ้งเทียม ก้ามปูเทียม ปลาแพนด้า กุ้งระเบิด กุ้งทิพย์ แรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกลุ่มตัวอย่างในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เป็นแรงงานชาวเมียนมาทั้งหมด และจำนวนแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปขนาดใหญ่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมาคือ ธุรกิจแปรรูปขนาดกลาง และธุรกิจแปรรูปขนาดเล็กตามลำดับ พบว่าร้อยละของแรงงานต่างด้าวเฉลี่ย เมื่อเทียบกับแรงงานทั้งหมดอยู่ในช่วงร้อยละ 78-80 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา มีการจ้างแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย มีการจ้างแรงงานหญิงอยู่ในช่วงร้อยละ 57-65 และแรงงานชายอยู่ในช่วงร้อยละ 32-42

2) เหตุผลในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล พบว่า ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการแรงงานเพื่อนำมาใช้ในภาคการผลิต (แรงงานระดับล่าง) เนื่องจาก

- (1) ทำให้ต้นทุนของธุรกิจต่ำลง
- (2) ลักษณะส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าว คือความอดทน และไม่เลือกงาน สามารถทำงานได้ทุกประเภทและทุกรูปแบบ นอกจากนั้นแรงงานต่างด้าวยังมีวินัยในการทำงาน เคารพและเชื่อฟังหัวหน้างาน
- (3) ด้านสวัสดิการ เมื่อเปรียบเทียบแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย พบว่าแรงงานไทยชอบเรียกร้องสวัสดิการมากกว่าแรงงานต่างด้าว
- (4) การขาดแคลนแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานไทยมักเลือกงาน และไม่นิยมทำงานในธุรกิจประเภทนี้

3) การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล การจัดการแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

- (1) การวิเคราะห์งานและการวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว
- (2) การจัดหาแรงงานต่างด้าว
- (3) การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าว
- (4) การประเมินผลการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าว
- (5) การฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานต่างด้าว
- (6) การดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ทั้ง 3 ขนาดได้ดำเนินการจัดการแรงงานต่างด้าวครบทั้ง 6 กิจกรรม ขนาดของหน่วยธุรกิจแปรรูป มีขั้นตอนแต่ละกิจกรรมในกระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน พบว่า ธุรกิจขนาดใหญ่ มีขั้นตอนแต่ละกิจกรรมในกระบวนการจัดการมากที่สุด รองมาคือ ธุรกิจขนาดกลาง และธุรกิจขนาดเล็กตามลำดับ

ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลมีการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อทางสังคมที่ครอบคลุมถึงสิทธิมนุษยชน สภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน โดยได้นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับโรงงานแปรรูปในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย และมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจไทยเข้ามาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ธุรกิจต่างๆ ได้ดำเนินการครอบคลุมทั้ง 2 เรื่อง แต่รายละเอียดการดำเนินงานแตกต่างกัน โดยปัจจัยเกี่ยวข้องกับแรงงานตามมาตรฐานนี้ที่เป็นข้อกำหนดทางด้านกฎหมาย ซึ่งธุรกิจต่างๆ ต้องมีการปฏิบัติตามอยู่แล้ว แต่การปฏิบัติที่ได้นอกเหนือกฎหมายกำหนดเป็นในเรื่องของนโยบายบริษัท ภิบาลและเป้าหมายทางการตลาด โดยเฉพาะทางด้านตลาดที่ส่งออกต่างประเทศจะมีการตรวจสอบจากลูกค้าต่างประเทศ โดยพบว่าธุรกิจขนาดใหญ่ทั้ง 5 ราย มีการจะดำเนินการประกาศนโยบายบริษัท ภิบาล และตลาดส่งออกเป็นตลาดต่างประเทศ ส่วนธุรกิจขนาดกลาง มี 3 รายที่ดำเนินการประกาศนโยบายบริษัท ภิบาล ส่วนธุรกิจขนาดเล็กแม้ว่าไม่ได้ดำเนินการประกาศเป็นนโยบายให้บุคคลภายนอกทราบแต่ก็มีการดำเนินการอยู่แล้วเป็นบางส่วน

### 1.3.3 ปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษาปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า มีปัญหาเกิดขึ้นทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่

1) ปัญหาด้านการสื่อสาร แรงงานต่างด้าวที่รับเข้ามาทำงานกับหน่วยธุรกิจแปรรูป ถึงแม้จะมีการสอบสวนสัมภาษณ์เป็นภาษาไทยแต่ก็สื่อสารกันได้เบื้องต้นเท่านั้น ยากต่อการพัฒนา

และการฝึกอบรม เนื่องจากวิทยากรเป็นคนไทย บางครั้งธุรกิจต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเพื่อจ้างล่ามเข้ามาแปลภาษา

2) ปัญหาการขาดความคิดริเริ่มและความสามารถในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในอาชีพการงานยิ่งขึ้น ปัญหานี้จะพบมากในแรงงานต่างด้าวเพราะแรงงานต่างด้าวจะปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานอย่างเดียวเท่านั้น

3) ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ทางธุรกิจแปรรูปจะจัดให้มีกิจกรรมทางด้านต่างๆ เช่น นันทนาการ การท่องเที่ยว การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ แต่พบว่าแรงงานต่างด้าวไม่ค่อยให้ความร่วมมือ

4) ปัญหาความไม่มีระเบียบ เป็นปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ หอพักสกปรก มีขยะมาก การเปิดเพลงเสียงดังรบกวน

5) ปัญหาการลาออกจากงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า การขึ้นค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นตัวเงินที่เป็นค่าจ้างรายวันต้องดูแล โบนัสการขึ้นค่าจ้างของธุรกิจที่ตั้งใกล้เคียงกัน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะชักชวนกันไปทำงานที่ใหม่ที่ให้ค่าจ้างแรงงานสูงกว่า ส่งผลให้เกิดการออกจากงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ทำให้เกิดปัญหาในการวางแผนกำลังแรงงาน

6) ปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณี โดยเฉพาะพิธีกรรมที่เกี่ยวกับศาสนา แรงงานต่างด้าวจะนัดหยุดงานกันทั้งหมด เพื่อไปรวมตัวกันประกอบพิธีกรรม เช่น ชาวเมียนมา เชื้อสายมอญจะมีพิธี โคนจุก เทศกาลเข้าพรรษา และออกพรรษา เป็นต้น

7) การขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร หน่วยธุรกิจพบว่าแรงงานต่างด้าวจะไม่ค่อยรักองค์กรที่ตนทำงานแต่จะมาทำงานเพื่อค่าจ้างแรงงานเท่านั้น

## 2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “การจัดการแรงงานต่างด้าวธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร” ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

2.1 เหตุผลการจ้างงานแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาเหตุผลการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีความต้องการแรงงานเพื่อนำมาใช้ในภาคการผลิต (แรงงานระดับล่าง) เนื่องจากเหตุผลทางด้านต้นทุนของธุรกิจต่ำลง ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลเป็นธุรกิจที่ต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก แม้ว่าอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวไม่น้อยกว่าแรงงานขั้นต่ำ แต่ก็ถูกกว่าแรงงานไทย จึงเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับหน่วยธุรกิจ ลักษณะ



ส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าว คือความอดทน และไม่เลิกงาน สามารถทำงานได้ทุกประเภทและทุกรูปแบบ นอกจากนั้นแรงงานต่างด้าวยังมีวินัยในการทำงาน เคารพและเชื่อฟังหัวหน้างาน ด้านสวัสดิการเมื่อเปรียบเทียบแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยพบว่าแรงงานไทยชอบเรียกร้อยสวัสดิการมากกว่าแรงงานต่างด้าว เช่น เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าช้ำกะ ค่าอาหาร รถรับส่ง โบนัสประจำปี การขาดแคลนแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานไทยมักเลิกงาน ประกอบกับการทำงานในธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลเป็นงานที่หนัก งานที่มีกลิ่นเหม็น ต้องใช้แรง และระยะเวลาการทำงานนาน ต้องทำงานเป็นกะสลับระหว่างกลางวันกับกลางคืน ทำให้แรงงานไทยไม่นิยมทำงานในธุรกิจประเภทนี้ เหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิพงศ์ ทองแดง (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า ในเรื่องของสวัสดิการที่ผู้ประกอบการมีหน้าที่จัดทำให้กับแรงงาน โดยมากแล้วผู้ประกอบการเห็นด้วยกับการต้องจัดสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าว เพราะมองเห็นคุณค่าของแรงงานต่างด้าวว่าน่าจะมีศักดิ์ศรีเทียบเท่ากับแรงงานไทย แต่เนื่องจากแรงงานไทยค่อนข้างจะเลิกงานและไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานประเภทรับเหมาก่อสร้าง หรืองานที่ต้องใช้แรงงานฝีมือ และทักษะในการทำงาน จึงทำให้ขาดแคลนแรงงานไทย เป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องจ้างแรงงานจากต่างด้าวแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัก มนูญกิตติกร และคณะ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “สภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าของผู้ประกอบการ ในงานอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา จังหวัดราชบุรี” พบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง มีระดับ ความต้องการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ประกอบการต้องการลดต้นทุนในการจ้าง แรงงานต่างด้าวมีความขยันและความอดทนในการทำงาน และขาดแคลนแรงงานไทย สภาพปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ด้านเศรษฐกิจ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก เช่น แรงงานชาวเมียนมามีค่าจ้างที่ต่ำ เกิดปัญหาการแข่งขันคนไทย และทำให้เกิดโครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญาญ พัฒนกิจเจริญชัย (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในจังหวัดระยอง” ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ สาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทย เป็นสาเหตุแรกที่นายจ้างเห็นความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ สาเหตุของค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ต่ำกว่าแรงงานไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ สังข์นาค และคณะ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เห็นว่า ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใน 5 ปีที่แล้วมาเพิ่ม

สูงขึ้น ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว คือ คนไทยมีค่าจ้างสูงกว่า คนต่างด้าว ปัจจัยที่ผลักดันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่า แรงงานไทย คือ ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูก ปัจจัยที่นายจ้างจะจ้างแรงงานไทยเพิ่ม คือ ลดข้อผูกพันด้านสวัสดิการและความมั่นคง และภาวะการคัดเลือกแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามความคิดเห็นของนายจ้าง คือ หาดคนทำงานยาก

## 2.2 การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร

ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลทั้ง 3 ขนาดได้ดำเนินการจัดการแรงงานต่างด้าวครบทั้ง 6 กิจกรรมได้แก่

- 2.1.1 การวิเคราะห์งานและการวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว
- 2.1.2 การจัดหาแรงงานต่างด้าว
- 2.1.3 การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าว
- 2.1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าว
- 2.1.5 การฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว
- 2.1.6 การดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

หน่วยธุรกิจแปรรูปแต่ละขนาด มีขั้นตอนแต่ละกิจกรรมในกระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน พบว่า ธุรกิจขนาดใหญ่ มีขั้นตอนแต่ละกิจกรรมในกระบวนการจัดการมากที่สุด รองมาคือธุรกิจขนาดกลาง และธุรกิจขนาดเล็กตามลำดับ การจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นการจัดการในเรื่องของคน เนื่องจากคนงานหรือแรงงานเป็นสิ่งสำคัญต่อหน่วยธุรกิจ หากมีการจัดการที่ดีก็จะส่งผลดีต่อหน่วยธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ปภาวดี มนต์รีวัต (2557) ที่กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการดูแลความปลอดภัยทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับแนวความคิดของ กฤติยา จิตเศรษฐี (2557:9) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือหน้าที่หนึ่งขององค์การ ซึ่งเริ่มตั้งแต่การวางแผน การสรรหาคัดเลือก กำหนด ค่าตอบแทน การฝึกอบรมพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีฐานะเป็นทรัพย์สินที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์การ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความสามารถในด้านต่างๆ ในการแข่งขันขององค์การสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ อนิวัช แก้วจางงค์ (2552:2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ ขั้นตอนการทำงานหรือกระบวนการของพนักงานในองค์การ โดยมีขั้นตอนการวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแล การรักษาและการลาออกจากตำแหน่ง โดยมุ่งปฏิบัติเพื่อองค์การบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวความคิดของ อธิพงษ์ ทองแดง

(2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้าง แรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า ในเรื่องของสวัสดิการที่ผู้ประกอบการมีหน้าที่ จัดทำให้กับแรงงาน โดยมากแล้วผู้ประกอบการเห็นด้วยกับการต้องจัดสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าว

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษากระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าวที่ประกอบด้วย 6 กิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการที่ดี

3.1.2 นำข้อมูลแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับโรงงานแปรรูปในอุตสาหกรรม แปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย และมาตรฐานแรงงานไทย เข้ามาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3.1.3 ภาครัฐควรเข้ามีส่วนเข้าร่วมกับภาคธุรกิจในเรื่องของการอำนวยความสะดวก เรื่องเอกสารแรงงานต่างด้าว และสำรวจความต้องการแรงงานเพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลน แรงงาน

#### 3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงานวิจัยในอนาคต

3.2.1 ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัด สมุทรสาคร

3.2.2 ศึกษาปัจจัยเหตุที่ทำให้คนไทยไม่เข้าสู่ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ในจังหวัด สมุทรสาคร

3.2.3 ศึกษาผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ ในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากการจ้างงาน แรงงานต่างด้าว



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2553). กระทรวงแรงงาน. มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2553 สืบค้นจาก <http://www.labour.go.th>
- ณภัทร นิ่มสอด. (2556). ปัญหาในการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย: ศึกษากรณีตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร.
- คณีย์ เทียนพูน. (2546). การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: นาโกต้า.
- ชนภัท มนูญกิตติกร และคณะ. (2553). สภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าของผู้ประกอบการ ในงานอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา จังหวัดราชบุรี. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 4(2), 112-118.
- ชนวรรณ พงษ์อร่าม. (2546). ความคิดเห็นของผู้ประกอบธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาคร. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บริษัท ไทยยูเนี่ยน โฟรเซ่น โปรดักส์ จำกัด (มหาชน). (2556). รายงานเพื่อความยั่งยืน. สมุทรสาคร: สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. (2559). สถานการณ์การจ้างงานแรงงานต่างด้าว จังหวัดสมุทรสาคร. สมุทรสาคร: สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร.
- ปภาวดี มนต์รีวัต. (2557). การจัดการธุรกิจการเกษตรด้านทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภา.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). การจัดการทรัพยากรคน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฟื่องฟ้า ปัญญา. (2557). การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล และกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- โลมฤทัย วงษ์น้อย. (2550). *สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตร ของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สมเกียรติ สังข์นาค และคณะ. (2559). ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*, 1(1), 65-73.
- สัจจา บรรจงศิริ. (2557). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างแรงงาน. (2559) กระทรวงแรงงาน ออนไลน์  
[http://www.mol.go.th/employee/interesting\\_information/4131](http://www.mol.go.th/employee/interesting_information/4131)
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. (2559). *สถานการณ์การจ้างงานแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร*. สมุทรสาคร: สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร. (2559). *สถานการณ์แรงงานจังหวัดสมุทรสาครรองรับประชาคมอาเซียน*. สมุทรสาคร: สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร. (2559) กระทรวงอุตสาหกรรม ออนไลน์  
<http://www.industry.go.th/pdg/index.php/2015-12-23-02-19-59/item/10568-samutsakhon>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2559) กระทรวงแรงงาน ออนไลน์ <http://www.doe.go.th/alien>
- สำนักวิจัยเอแบคโพล. (2549). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานรับจ้างใช้แรงงานในประเทศไทย กรณีศึกษาคนไทยใน 11 จังหวัดทุกภาคของประเทศ* สืบค้นจาก <http://www.ryt9.com/s/abcp/58416>
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อการเกษตร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสนาะ ดิยาวี (2545). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อธิพงศ์ ทองแดง. (2552). *ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้าง แรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อภิญา พัฒนากิจเจริญชัย. (2554). *การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในจังหวัดระยอง* (สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

อัชฌาพร คงแจ้ง. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการแพปลาในจังหวัดสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ





ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์

### แบบสัมภาษณ์

#### การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

#### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยแบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง การศึกษาค้นคว้าอิสระ ระดับปริญญาโท แขนงวิชาการจัดการการเกษตร วิชาเอกการจัดการทรัพยากร เกษตร สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

#### แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล
- ตอนที่ 2 การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล
- ตอนที่ 3 ปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อบริษัท.....
2. สถานที่ตั้งบริษัท.....
3. ประเภทธุรกิจที่ดำเนินการ.....
4. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
6. ตำแหน่งผู้ให้สัมภาษณ์.....

#### ตอนที่ 2 การจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล

1. จำนวนแรงงานที่ท่านใช้ในปัจจุบัน
  - แรงงานคนไทยเพศชาย.....คน เพศหญิง.....คน
  - แรงงานต่างด้าวเพศชาย.....คน เพศหญิง.....คน
  - แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา.....คน เพศชาย.....คน เพศหญิง.....คน
  - แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา.....คน เพศชาย.....คน เพศหญิง.....คน
  - แรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว.....คน เพศชาย.....คน เพศหญิง.....คน
  - แรงงานต่างด้าวไม่มีสัญชาติ.....คน เพศชาย.....คน เพศหญิง.....คน

2. เหตุผลการจ้างงานแรงงานต่างด้าว
3. การวิเคราะห์งานและการวางแผนการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างไร
4. มีวิธีการจัดหาแรงงานต่างด้าวอย่างไร
5. การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าวอย่างไร
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าวอย่างไร
7. การฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานต่างด้าวอย่างไร
8. การดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างไร

**ตอนที่ 3 ปัญหาในการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล**

.....

.....

.....





ภาคผนวก ข

ตัวอย่างใบสมัครงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร



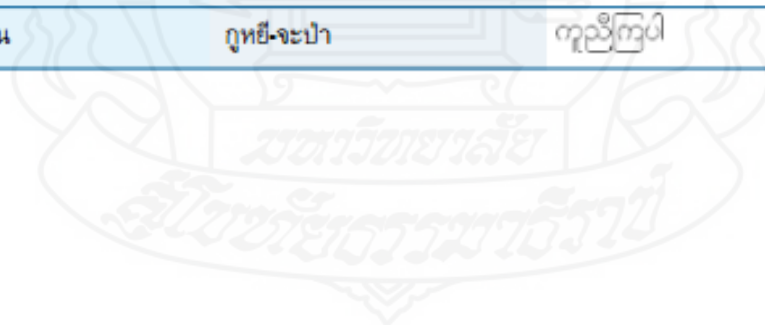




ภาคผนวก ค

ตัวอย่างภาษาที่ใช้สื่อสาร

คำศัพท์	คำอ่าน	ภาษาพม่า
เปิดเครื่อง	แฉ็ด-พุ่น	စက်ဖွင့်
ห้ามลาก	มาช้อย-แนะ	မဆွဲနဲ့
เขินไว ๆ หน่อย	เมียนเมียน-ตุน	မြန်မြန်တွန့်
ห้ามขึ้นลิฟท์	แฉ็ดเหล-กา-มะแฉ็ดแนะ	ဓါတ်လှေကား မတက်နဲ့
ลงมาข้างล่าง	เข้า-ขึ้นลา	အောက်ဆင်းလာ
อยู่นี่นะ	ตี-มีาเน	ဒီမှာနေ
เฝ้าไว้	เช่า จีป่า	စောင့်ကြည့်ပါ
ยกขึ้น	มะ-ตินป่า	မ တင်ပါ
ทำดี ๆ	เกา-เกา-โล็ก	ကောင်းကောင်းလုပ်
ไม่ต้องทำ	มะ-โล็ก-แทนะ	မလုပ်နဲ့
หยุดรถ	กาหยัด-ป่า	ကားရပ်ပါ
ยกเบา ๆ	เพ-เพ-มะ	မြေ့မြေ့ မ
ไปไว ๆ	เมียน-เมียน-ตวา	မြန်မြန်သွား
ห้ามเข้า	มะ-วุน-ยะ	မဝင်
ห้ามออก	มะ-ทอต-ยะ	မထွက်
ไม่อนุญาต	คุ่น-มะ-ปัว-ป่า	ခွင့်မပြုပါ
ช่วยกัน	กุกยี่-จะป่า	ကူညီကြပါ





ระเบียบและข้อบังคับในสถานที่ทำงาน		
คำศัพท์	คำอ่าน	คำเขียน
ห้ามส่งเสียงดัง	ชู-หยาน-ชิน-มะ-ปี้วยะ	ฉุฉุฉุฉุฉุฉุฉุ
ห้ามหยอกล้อกัน	มะซ่อ-แนะ	မေဝေဝုန့်
ห้ามกินอาหารเวลาทำงาน	อะ-โล้ก-โล้ก-เซง-อะ-ซา-มะ-ซา-ยะ	အလုပ်လုပ်ချိန်အစာမစားရ
ห้ามสูบบุหรี่	เซ-เส็ก-มะ-เต้า-ย่า	ဆေးလိပ်မသောက်ရ
ห้ามดื่มสุรา	อะ-แย้-ค-มะ-เต้า-ย่า	အသက်မသောက်ရ
ห้ามทะเลาะวิวาท	ยัน-มะ-หัต-ยะ	ရန်မပြုရ။
ห้ามเสพยาเสพติดทุกชนิด	มู-ยี้-ค-เซ-มะ-ตง-ยะ	မူးယစ်ဆေးမသုံးရ။
ห้ามหลับขณะทำงาน	อะ-โล้ก-เซง-มะ-เฮ็ก-ยะ	အလုပ်ချိန်မအိပ်ရ။
ตรงต่อเวลา	อะ-เซ่ง-มาน-มาน	အချိန်မှန်မှန်
ห้ามประแบ็ง	ปาว-ตา-ตะ-นัต-คา-มะ-หลง-ยะ	ပေါင်ဒါ သနပ်ခါး မလိမ်းရ။
ห้ามออกนอกสถานที่	อะ-เปียน-มะ-ทอ-ค-ยะ	အပြင်မထွက်ရ။
ห้ามขโมยของ	ปี้-ค-ซี-มะ-ไคว-ยะ	ပစ္စည်းမฉီးရ။
ห้ามใส่เครื่องประดับ	แลค-วุด-แลค-ซา มะ-แท-ยะ	လက်ဝတ်လက်စားမဝတ္ထုရ။
ห้ามสู้งาน	อะ-เซา-มะ-โค-ยะ	အချောင်မฉိုရ။
ห้ามมาสาย	เนาะ-จ่า-มะ-ลา-ยะ	နောက်ကျမလာရ။
แต่งกายให้สุภาพ เรียบร้อย	ตืด-ตืด-ยี้-ยี้-ค-วุด-ป่า	သပ်သပ်လှုပ်လှုပ်ဝတ်ပါ။
ควรวางมือทุกครั้ง	แล้-ค-เฮ็ก-อะ-เจน-ตาย-สุด-ป่า	လက်အိမ်အကြိမ်တိုင်း ထွပ်ပါ။
ห้ามคุยโทรศัพท์เวลาทำงาน	อะ-โล้ก-โลก-เซง-พง-มะ-เปียว-ยะ	အလုပ်လုပ်ချိန်မှန်မပြောရ။

คำศัพท์	คำอ่าน	ภาษาพม่า
ติดบัตรพนักงาน ทุกครึ่งเวลาทำงาน	อะโล๊ก-โลกเซง-อะ-ไร่ก- ตะมากัด เซก-ท่าป่า	အလုပ်လုပ်ချိန်အလုပ်သမားကဒ်ချိတ် ထားပါ။
ห้ามใส่รองเท้าแตะเวลา ทำงาน	อะโล๊ก-โลกเซง- หยึดพนัส มะชีย่า	အလုပ်လုပ်ချိန်ညှိဝိနပ်မစီးရ။
ห้ามทิ้งขยะ	อะไม- มะ-ปัด-ยะ	အမှိုက်ပစ်ရ။
ห้ามดื่มน้ำลาย	ตะ-ตวย-มะ-ทวย-ยะ	တံတွေး မထွေးရ။
ห้ามกินหมาก	กุน-มะ-ชา-ยะ	ကွမ်းမစားရ။
ห้ามขาดงานเกิน 3 วัน	โตงเฮียด-อะ-เท็ด-อะ-โล๊ก มะเปียดยะ	သုံးရက် အထက် အလုပ်မပျက်ရ။
ห้ามยืนตวงนี้	ติมา -มะยัด-นะ	ဒီမှာမလုပ်နဲ့
ห้ามใส่ถุงมือเวลาฟ้าน	ฟ้านเปงแลนเซง-แล็ต-เฮ๊ก- มะทอะ	ခွပ်ဘိန်းလည်နေချိန်လက်ဘိပ်မထ ညှိရ။
ห้ามเล่นการพนัน	เลา-กะ-สามะ-โลก-ยะ	လောင်းကစားမလုပ်ရ။
ทำตามคำสั่งหัวหน้างาน	เคาเซา-สะกานา-เด้า ปา	ခေါင်းဆောင် စကားနားထောင်ပါ
เวลาสงสัยให้ถาม	มะติน-กา-อิน-เหมปา	မသိကိစ္စကို မေးပါ



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางหยาดฝน เตียะเพ็ชร
วัน เดือน ปีเกิด	9 มีนาคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เคมี) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	บริษัทวายุ.ยู.ดี.เท็กซ์ไทล์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
ตำแหน่ง	หัวหน้าแผนกวิจัยและพัฒนา

